

**Klaus Friedrich / Peer Pasternack (Hrsg.)**

# Demographischer Wandel als Querschnittsaufgabe

Fallstudien der Expertenplattform  
„Demographischer Wandel“ beim  
Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt



Universitätsverlag Halle-Wittenberg **uvHW**

## Demographischer Wandel als Querschnittsaufgabe



*Klaus Friedrich und Peer Pasternack (Hrsg.)*

# Demographischer Wandel als Querschnittsaufgabe

Fallstudien der Expertenplattform „Demographischer Wandel“  
beim Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

LII

© Universitätsverlag Halle-Wittenberg, Halle an der Saale 2012

Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der photomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

ISBN 978-3-86977-051-2

## Inhaltsübersicht

Sachsen-Anhalt als ‚Hot Spot‘ der demographischen Entwicklung in Deutschland [ <i>Klaus Friedrich, Peer Pasternack</i> ] . . . . .	15
---	----

### RAUMSTRUKTUREN

Gleichwertige Lebensbedingungen und zentralörtliches Gliederungs- prinzips [ <i>Winfried Kluth / Anja Nitschke</i> ] . . . . .	23
---	----

Demographische Umbrüche und Zukunftsperspektiven im suburbanen Sachsen-Anhalt [ <i>Klaus Friedrich, Susanne Knabe, Barbara Warner</i> ] . . . . .	41
--	----

Folgen der demographischen Entwicklung in ländlichen Räumen [ <i>Wolfgang Weiß</i> ] . . . . .	69
---	----

Effekte der demographischen Entwicklung auf die Nachfrage nach kommunalen Leistungen in Sachsen-Anhalt [ <i>Heinz P. Galler, Peter Bönisch, Annette Illy, Lukas Schreier</i> ] . . . . .	85
---	----

Schulfahrt – Demographiefeste Schulstandortplanung und -zuwegung im ÖPNV [ <i>Lothar Koppers, Holger Baumann, Thomas Weichert, Volker Höcht</i> ] . . . . .	103
--	-----

Altersgerechte und sichere Mobilität in der Fläche [ <i>Christoph Engel, Franziska Wolf, Christian Diedrich</i> ] . . . . .	113
---	-----

### WIRTSCHAFT, BESCHÄFTIGUNG, QUALIFIKATION

Qualifikation und Fähigkeiten. Ein empirischer Vergleich von Sachsen-Anhalt mit ausgewählten Bundesländern [ <i>Katrin John, Stephan Thomsen</i> ] . . . . .	135
---	-----

Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten in altersdiversen Belegschaften  
 [Manfred Becker, Cindy Kownatka] . . . . . 155

Zur sektoralen Dimension der Altersstruktur der SV-Beschäftigten  
 in Sachsen-Anhalt [Jana Meyer, Walter Thomi] . . . . . 173

## BILDUNG

Die Relevanz des demographischen Wandels für regionale  
 Bildungssysteme [Walter Bartl] . . . . . 197

Bildung in schrumpfenden Städten. Risiko- und Erfolgsfaktoren der  
 Bildungsprojekte innerhalb der IBA „Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“  
 [Uwe Grelak, Peer Pasternack] . . . . . 215

Grundschulschließungen als Katalysator von Wanderungsbewegungen?  
 [Walter Hyll, Lutz Schneider] . . . . . 235

Berufs- und Studienorientierung als Instrument der Fachkräftesicherung  
 [Stefan Brämer, Linda Vieback, Sören Hirsch] . . . . . 253

Hochschulen für eine Wissensregion Sachsen-Anhalt  
 [Peer Pasternack, Thomas Erdmenger] . . . . . 271

Neue Aufgaben für Hochschulen und Museen  
 [Max Kunze, Jürgen Maretzki, Cecile Prinz, Nico Scholz] . . . . . 289

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht .....	5
Inhaltsverzeichnis .....	7
 <i>Klaus Friedrich   Peer Pasternack</i>	
Sachsen-Anhalt als ‚Hot Spot‘ der demographischen Entwicklung in Deutschland	
Ausgangspunkte und Fragestellungen .....	15

## RAUMSTRUKTUREN

<i>Winfried Kluth   Anja Nitschke</i>	
Gleichwertige Lebensbedingungen und zentralörtliches Gliederungsprinzip	
Anpassung eines klassischen Steuerungsinstruments auf Grund des demographischen Wandels .....	23
1. Der demographische Wandel als Herausforderung für die Gewährleistung gleichwertiger Lebensbedingungen .....	23
1.1. Gleichwertige Lebensbedingungen als Kern aller Grundsätze der Raumordnung und das zentralörtliche Gliederungsprinzip als Umsetzungsinstrument .....	23
1.2. Rechtliche Verankerung des Postulats der gleichwertigen Lebensbedingungen .....	24
1.3. Umsetzung im ROG 2008 .....	24
2. Von der Zentralen-Orte-Theorie zum Zentralen-Orte-Konzept .....	25
2.1. Die Zentrale-Orte-Theorie in der Ökonomie .....	25
2.2. Die Ableitung des zentralörtlichen Gliederungsprinzips im Raumordnungsrecht .....	27
2.3. Systematischer Standort und Wechselwirkungen .....	30

2.4. Verstärkung des Zentrale-Orte-Konzepts durch das ROG 2008 . . . . .	31
3. Das zentralörtliche Gliederungsprinzip als Schranke gemeindlicher Planungshoheit . . . . .	33
3.1. Die Spannungslage im Überblick . . . . .	33
3.2. Das Beispiel der Steuerung des großflächigen Einzelhandels . . . . .	33
3.3. Die Funktionen und Rechtsfolgen des zentralörtlichen Gliederungsprinzips: Kongruenzgebot oder Beeinträchtigungsverbot? . . . . .	35
3.4. Kritik der Rechtsprechung . . . . .	37
4. Ausblick . . . . .	38

*Klaus Friedrich | Susanne Knabe | Barbara Warner*  
 Demographische Umbrüche und Zukunftsperspektiven  
 im suburbanen Sachsen-Anhalt

Ein Zwischenbericht . . . . .	41
1. Einführung und Projektziele . . . . .	41
2. Methodische Umsetzung . . . . .	43
2.1. Sekundärstatistische Annäherung . . . . .	43
2.2. Erfassung der Quartierseigenschaften und Typisierung der Wohnstandorte . . . . .	44
2.3. Primärerhebung der Bewohnerstrukturen und deren Perspektive . . . . .	45
3. Verteilung und Charakteristika der suburban geprägten Wohnstandorte . . . . .	47
4. Die Bewohnerschaft des suburbanen Raumes . . . . .	49
4.1. Haushaltsstrukturen . . . . .	49
4.2. Die Herkunftsgebiete . . . . .	51
4.3. Eigentümer- und Mieterhaushalte . . . . .	54
5. Die Wohnstandorte aus Sicht ihrer Bewohner . . . . .	56
5.1. Wohnumwelt und Wohninfrastruktur . . . . .	56
5.2. Integration und räumliche Partizipation . . . . .	58
5.3. Der Umgang mit der Immobilie . . . . .	61
5.4. Wohngebietsperspektiven . . . . .	63
6. Fazit . . . . .	66

*Wolfgang Weiß | Jana Fritzsch*

Folgen der demographischen Entwicklung in ländlichen Räumen Ergebnisse einer Fallstudie in einer Region mit besonders geringer Bevölkerungsdichte und hoher Bevölkerungsdynamik .....		69
1.	Multiplikatorenbefragung .....	70
2.	Marktwirtschaft ohne Wettbewerb? Entleerung bis zur Systemgefährdung? .....	72
3.	Folgen der Bevölkerungsentwicklung für ausgewählte Lebensbereiche	75
4.	Ausgewählte Problemlagen ländlichster Räume .....	79
5.	Fazit und Aussichten .....	83

*Heinz P. Galler | Peter Bönisch | Annette Illy | Lukas Schreier*

Effekte der demographischen Entwicklung auf die Nachfrage nach kommunalen Leistungen in Sachsen-Anhalt .....		85
1.	Kommunale Aufgaben und deren Finanzierung .....	86
2.	Das Allokationsproblem der Gemeinden .....	87
3.	Annahmen zum Einfluss der demographischen Entwicklung auf die Budgetallokation .....	91
	Preiseffekte des demographischen Wandels .....	91
	Präferenzeffekte des demographischen Wandels .....	92
4.	Daten .....	93
5.	Ergebnisse .....	95
6.	Fazit .....	98

*Holger Baumann | Volker Höcht | Lothar Koppers |  
Thomas Weichert*

Schulfahrt – Demographiefeste Planung von Schulwesen und Zuwegung für Schüler im ÖPNV .....		103
1.	Problemstellung .....	103
2.	Demographie und Schulen .....	105
3.	Untersuchung des ÖPNV .....	108
4.	Fazit .....	112

*Christoph Engel | Franziska Wolf | Christian Diedrich*

Altersgerechte und sichere Mobilität in der Fläche .....	113
1. Problemstellung und Ziel des Projektes .....	114
2. Bestandsaufnahme .....	116
2.1 Stand der Wissenschaft und Technik .....	116
2.2. Anforderungen und vorhandene technische Ausstattung der Nutzer ..	118
2.3. Angebote der Verkehrsunternehmen .....	123
3. Konzept .....	125
4. Erste Prototypische Umsetzung .....	127
4.1. Realisierung .....	127
4.2. Zwischenevaluierung .....	130
5. Fazit .....	131

## WIRTSCHAFT, BESCHÄFTIGUNG, QUALIFIKATION

*Katrin John | Stephan L. Thomsen*

Qualifikation und Fähigkeiten

Ein empirischer Vergleich von Sachsen-Anhalt mit

ausgewählten Bundesländern .....

1. Betrachtung von Bildungsabschlüssen zur Messung des Humankapitals .....	137
1.1. Vergleich Sachsen-Anhalts mit anderen Bundesländern am Beispiel des Hochschulabschlusses .....	138
1.2. Volkswirtschaftliche Relevanz von Bildungsabschlüssen .....	140
1.2.1. Individuelle Bildungsrenditen .....	140
2. Betrachtung von Fähigkeiten zur Messung des Humankapitals .....	143
2.1. Betrachtung kognitiver Fähigkeiten .....	144
2.2. Betrachtung nicht-kognitiver Fähigkeiten .....	146
3. Fazit .....	151

*Manfred Becker | Cindy Kownatka*

Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten in altersdiversen

Belegschaften ..... 155

1. Aktualität und Forschungsinteresse ..... 156
2. Diversity Management ..... 157
  - 2.1. Altersstereotype, Altersvorurteile und Altersdiskriminierung ..... 157
  - 2.2. Forschungsprojekt: Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten in altersdiversen Belegschaften ..... 158
3. Aktuelle Projektbefunde ..... 160
  - 3.1. DIM-PRAX Deutschland 2010 ..... 160
  - 3.2. Ergebnisse der Pilotstudie zu dem Projekt Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten in altersdiversen Belegschaften ..... 166
    - 3.2.1. Stichprobe ..... 166
    - 3.2.2. Ausgewählte Ergebnisse ..... 166
4. Schlussfolgerungen ..... 169

*Jana Meyer | Walter Thomi*

Zur sektoralen Dimension der Altersstruktur der

SV-Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ..... 173

1. Problemstellung ..... 173
2. Entwicklung der Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt ..... 176
3. Entwicklung der SV-Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ..... 178
4. Sektorale Struktur ..... 182
5. Wahrnehmungen und Konsequenzen auf der betrieblichen Ebene .... 189
6. Ausblick ..... 191

## BILDUNG

*Walter Bartl*

Die Relevanz des demographischen Wandels  
für regionale Bildungssysteme

Das Beispiel Sachsen-Anhalt ..... 197

1.	Demographischer Wandel und das Bildungssystem Sachsen-Anhalts	198
1.1.	Vorschulische Erziehung, Bildung und Betreuung	199
1.2.	Allgemeinbildende Schulen	201
1.3.	Hochschulwesen	204
1.4.	Unterschiede in der Relevanz des demographischen Wandels	207
2.	Implikationen der Ergebnisse	209

*Uwe Grelak | Peer Pasternack*

Bildung in schrumpfenden Städten

Risiko- und Erfolgsfaktoren der Bildungsprojekte innerhalb der

IBA „Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“	215
--------------------------------------	-----

1.	Das meistgewählte Thema: Bildung	216
2.	Peripherie und Wissensgesellschaft	218
3.	Gebaute Hardware für konzeptionelle Software	220
4.	Risikofaktoren	221
4.	Erfolgsfaktoren	225
5.	Fazit	229

*Walter Hyll | Lutz Schneider*

Grundschulschließungen als Katalysator von

Wanderungsbewegungen?	235
-----------------------	-----

1.	Grundschule als Pull-Faktor	236
2.	Regionen sehr unterschiedlich von Wanderungsbewegungen junger Familien betroffen	237
3.	Starker Rückbau von Grundschulen – auch in der Fläche	240
4.	Zuzüge auch in Gemeinden ohne Grundschule	241
5.	Von der Querschnittsbetrachtung zur Längsschnittanalyse	243
6.	Im Saldo kein Effekt der Grundschulschließung erkennbar	247
7.	Fazit	250

<i>Stefan Brämer   Linda Vieback   Sören Hirsch</i>	
Berufs- und Studienorientierung als Instrument der Fachkräftesicherung	
Orientierungsaktivitäten an allgemein- und berufsbildenden Schulen für technische Berufsausbildungen und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge . . . . . 253	
1.	Ausgangssituation . . . . . 253
2.	Das Projekt IngWeb.de . . . . . 255
3.	Untersuchung zur Berufs- und Studienorientierung in Sachsen-Anhalt . . . . . 258
4.	Status quo der Berufs- und Studienorientierung in Sachsen-Anhalt . . . 259
5.	Zusammenfassung und Ausblick . . . . . 267
 <i>Peer Pasternack   Thomas Erdmenger</i>	
Hochschulen für eine Wissensregion Sachsen-Anhalt Voraussetzungen, Funktionswandel und Handlungsoptionen . . . . . 271	
1.	Problemstellung . . . . . 271
2.	Situation: Stärken und Schwächen . . . . . 276
3.	Handlungserfordernisse . . . . . 279
4.	Fazit . . . . . 283
 <i>Jürgen Maretzki   Nico Scholz   Max Kunze   Cecile Prinz</i>	
Neue Aufgaben für Hochschulen und Museen Lebenslanges Lernen und demographischer Wandel . . . . . 289	
1.	Bildung in jedem Alter . . . . . 290
2.	Differenzierte Bildungsangebote . . . . . 291
3.	Internet-Plattform für ältere Lernende . . . . . 293
4.	Ablauforganisation . . . . . 294
5.	„Campus der Generationen“ . . . . . 295
6.	Das Ausstellungszentrum mit Begegnungsstätte für Senioren im Winckelmann-Museum in Stendal . . . . . 296
7.	Das Konzept „Mobiles Museum“ für Senioren des Winckelmann- Museums . . . . . 298
8.	Fazit . . . . . 302

Autorinnen & Autoren .....	305
Veröffentlichungen des WZW	
Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg .....	311

# Sachsen-Anhalt als ‚Hot Spot‘ der demographischen Entwicklung in Deutschland

## Ausgangspunkte und Fragestellungen

KLAUS FRIEDRICH | PEER PASTERNAK

Es vergeht kaum ein Tag, an dem sich in den Massenmedien nicht Berichte über Aspekte des demographischen Wandels finden. Auch aufgrund dieser medialen – und häufig apokalyptischen – Aufbereitung hat sich der Prozess damit vom ursprünglich allein wissenschaftlich geführten Diskurs entfernt und in die Alltagswelt der Menschen verlagert. Gemeinhin versteht man unter dem Kürzel „wir werden weniger, älter und bunter“ sich abzeichnende tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen. Sie tragen u. a. durch das Absinken der Geburten unter die Sterberaten sowie eine höhere Lebenserwartung zum Rückgang und Altern der Bevölkerung und auf Grund internationaler Migrationen sowie dem gesellschaftlichen Wertewandel zur stärkeren ethnischen Differenzierung und Pluralisierung der Haushalts- und Familienstrukturen in Deutschland bei.

Besonders ausgeprägt ist der Prozess der Schrumpfung und Alterung vor allem in Ostdeutschland und insbesondere in Sachsen-Anhalt, gleichsam einem Hot Spot dieser Entwicklung. Hatte Sachsen-Anhalt – wie auch die anderen östlichen Bundesländer – soeben eine gesellschaftliche Großtransformation hinter sich gebracht, so befindet es sich damit mittlerweile in einer neuerlichen. Diese wird einerseits bestimmt und erzwungen durch den demographischen Wandel, andererseits verschärft durch den gleichzeitigen Abschied von der transfergetriebenen Entwicklung der ostdeutschen Städte und Regionen. Seit der Wiedervereinigung hat das Bundesland ein Rückgang von 500.000 Einwohnern bzw. 18 Prozent zu verzeichnen. Zunächst bestimmten dramatische Einbrüche der Geburtenraten weit unter das Bestandserhaltungsniveau in Verbindung mit zahlreichen Fortzügen jüngerer und gut ausgebildeter Personengruppen vor allem nach Westdeutschland die demographische Entwicklung. Da diese Prozesse hochdynamisch, selektiv und regional mit

unterschiedlicher Intensität erfolgen, sind der Rückgang der Anzahl von Personen im erwerbsfähigen Alter, eine Zunahme des Anteils älterer Menschen sowie die Polarisierung der Raumentwicklung in Wachstumsinseln und Schrumpfungsbereiche die Konsequenz. Derzeit übertreffen die Langzeiteffekte des negativen natürlichen Saldo die inzwischen deutlich zurückgehenden Defizite durch Wanderungsverluste.

Allerdings: Wie in anderen frühindustrialisierten Ländern, so wird auch in *ganz* Deutschland in den nächsten Jahrzehnten „Schrumpfung“ zu gestalten sein – lediglich die Zeitpunkte, zu denen sich der entsprechende Problemdruck als unabwiesbar darstellt, werden regional unterschiedlich ausfallen. Insofern erzeugen der vergleichsweise frühe Zeitpunkt dieser Herausforderung und seine Verschärfung durch das Auslaufen von Finanztransfers und Sonderfinanzierungsmodalitäten weniger eine sachsen-anhaltische (und ostdeutsche) Sondersituation, sondern eher einen Problemvorsprung gegenüber Westdeutschland.

Die Politik in Sachsen-Anhalt hat die Gestaltung des demographischen Wandels vergleichsweise früh als eines ihrer zentralen mittelfristigen Handlungsfelder benannt. Die Ausrichtung der IBA „Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“, die Einrichtung einer Stabsstelle Demographie im sowie eines Demographiebeirats beim Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr, die Entwicklung des Handlungskonzepts „Nachhaltige Bevölkerungspolitik“, die unlängst ins Leben gerufene „Demographicallianz“ sowie die Durchführung mehrerer Regionalkonferenzen zum demographischen Wandel lassen die Bedeutung erkennen, die der Thematik hier zugemessen wird.

An virulenten Themen, zu denen in diesem Zusammenhang bei den Entscheidern Expertisebedarf besteht, herrscht kein Mangel. Sie betreffen insbesondere die nichtökonomischen und ökonomischen Faktoren regionaler Entwicklung unter Bedingungen von

- schrumpfenden Städten,
- Suburbanisierung,
- unterkritische Größen erreichenden Dörfern,
- Segregations- und sozialen (Des)Integrationsprozessen,
- verändertem Altersaufbau der schrumpfenden Bevölkerung,
- dadurch sich wandelnden Generationenbeziehungen,
- Veränderungen der Relation von inner- und außerfamilialem Bildungs- und Kompetenzerwerb,
- unausgeglichener Geschlechterbilanz in den Wanderungssalden, vor allem junger Frauen,

- Orientierungsproblemen,
- Politik- und Parlamentarismusskepsis,
- Fremdenfeindlichkeit und Popularitätsstärke rechtsextremer Parteien sowie
- generationsübergreifender Verfestigung prekärer Sozialmilieus.

Daraus folgen Wissensbedarfe hinsichtlich der Gestaltung des Verhältnisses besiedelter und entsiedelter Räume, der Infrastruktur und Verwaltungsprobleme dünn bevölkerter Siedlungsgebiete bzw. ganz allgemein der Sozialraumentwicklung: Stadtteilarbeit, Segregation, soziale Integration usw., aber z.B. auch im Blick auf regionalisierte Stoff- und Güterkreisläufe, die Neubestimmung des Verständnisses von Erwerbstätigkeit incl. der Veränderung individueller Lebensverlaufsregimes, Tourismus und Gesundheitswirtschaft oder neue Management- und Marketingstrategien für KMUs in veränderten Märkten.

Die Wissensbedarfe müssen allerdings nicht nur formuliert, sondern auch bedient werden. Anders als sonstige Akteure sind Hochschulen und Forschungseinrichtungen prädestiniert, die Entwicklungen nicht einfach geschehen zu lassen, sondern einen strategischen Umgang damit zu entwickeln: Sie haben die intellektuellen Kapazitäten, um die Aufklärung der Problemlagen zu betreiben. Die Herausforderungen des demographischen Wandels zu bearbeiten benötigt eine Bündelung wissenschaftlicher Kapazitäten. Diese muss ebenso die Sozial- und Geisteswissenschaften wie die Medizin, Natur- und Ingenieurwissenschaften einschließen:

- Auf Architekten, Ingenieur- und Naturwissenschaftler/innen warten bauliche, Verkehrs- und technische Infrastrukturfragen sowie – Stichwort Stadtumbau – materialwissenschaftliche Probleme.
- Medizin, Gesundheits- und Pflegewissenschaften finden in den Problemen, die sich aus dem veränderten Altersaufbau der schrumpfenden Bevölkerung ergeben, zahlreiche Forschungsfragen.
- Die Sozial- und Raumwissenschaften werden benötigt, um angemessen auf sich ändernde Generationenbeziehungen, Suburbanisierung, Verwaltungsprobleme dünn bevölkerter Siedlungsgebiete, Segregations- und soziale (Des-)Integrationsprozesse oder fragmentierte Entwicklungen, d.h. die parallele Existenz von Prosperitätsinseln und „stillen Stars“ neben Abschwungkorridoren, reagieren zu können.
- Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung sind gefragt, wenn auf die Veränderungen der Relation von inner- und außerfamilialem Bildungs- und Kompetenzerwerb reagiert werden muss.

- Ökonomen und Agrarwissenschaftler werden von der Notwendigkeit regionalisierter Stoff- und Güterkreisläufe herausgefordert.
- Für Regional- und Landschaftsplaner stehen Fragen nach der Gestaltung des Verhältnisses besiedelter und entsiedelter Räume.
- Geisteswissenschaftler/innen finden Herausforderungen in den einhergehenden Orientierungsproblemen und der Notwendigkeit, dass sich die schrumpfenden Städte gleichsam neu erfinden müssen.

Im Jahre 2009 hat daher das WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg die „Expertenplattform Demographischer Wandel“ ins Leben gerufen. Sie setzt sich aus Vertretern unterschiedlicher Disziplinen mit einem wesentlichen Fokus auf demographische Prozesse zusammen. Deren Lenkungsgruppe koordiniert die interdisziplinäre Zusammenarbeit von etwa dreißig Wissenschaftlern, die 17 Forschungsprojekte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes bearbeiten, seit April 2010 vom Wissenschaftsministerium Sachsen-Anhalt gefördert. Diese Projekte befassen sich jeweils mit unterschiedlichen Voraussetzungen des demographischen Wandels vor Ort und den damit verbundenen Herausforderungen und Handlungsoptionen. Behandelt werden u.a. die Themen nachhaltige Siedlungs- und Infrastrukturanpassung, regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Bildungs- und Qualifizierungsstrategien sowie familienfreundliche und alterssensible Wohn- und Lebensbedingungen.

Das durch die Plattform und ihre Projekte realisierte Arbeitsprogramm ist charakterisiert einerseits durch Fächer- und Fächergruppenmischung, andererseits durch die Bearbeitung von Projekten sowohl mit primärem Forschungscharakter und auch Transferaspekten als auch primärem Transfercharakter mit integrierten Forschungsaspekten. Neben der wissenschaftlichen Arbeit verbindet die Mitglieder der Expertenplattform das Ziel, auf Grundlage vorhandener Wissensbestände sowie eigener Analysen die politischen Entscheidungsträger des Landes, der Gebietskörperschaften und Gemeinden für die hochkomplexen und dynamischen Fragen des demographischen Wandels zu sensibilisieren, zu informieren und sie diesbezüglich in ihrem politischen und administrativen Handeln zu beraten.

Mit diesem Programm leisten die Wissenschaftseinrichtungen des Landes zweierlei: Sie machen Sachsen-Anhalt als einem der Vorreiter in Europa, was die Dynamik des demographischen Wandels betrifft, zum privilegierten Gegenstand ihrer Forschungen. Ebenso werden sie ihrer Verantwortung gerecht, ihren regionalen Standort problemspezifisch an die überregionalen und internationalen Wissenskrisenläufe anzuschließen.

Damit zeigen die wissenschaftlichen Einrichtungen des Landes, dass und wie sie Wissen bereitstellen können, das zur zukunftssträchtigen Bearbeitung (zunächst) regionsspezifischer Probleme benötigt wird. Angesichts der für Ostdeutschland typischen hohen Beschleunigung der demographischen Prozessverläufe, der starken regionalen Unterschiedlichkeit und der Tatsache, dass bislang kaum erprobte Handlungsstrategien vorliegen, ist eine gesicherte Wissensbasis erforderlich. Der Ausgangspunkt dabei ist: Die wissenschaftliche Aufklärung über Ursachen der bestehenden und der zusätzlich entstehenden gesellschaftlichen Verwerfungen erzeugt Chancen, lösungsorientiert mit ihnen umgehen zu können. Das vermag nicht allein die politischen Kosten zu senken, die bei Problemlösungsverzicht anfallen würden. Vielmehr lassen sich damit auch die finanziellen Kosten reduzieren, die der öffentlichen Hand für nachsorgende Problemverwaltung (statt vorsorgender Problemvermeidung) entstehen würden.

Mit dem vorliegenden Band stellen die einzelnen Arbeitsgruppen die Zielsetzungen und den derzeitigen Arbeitsstand ihrer laufenden Projekte dar. Sie belassen es jedoch nicht bei der akademischen Erforschung von Ursachen und Trends, der Aufarbeitung der Wissensbestände und der Wissensgenerierung. Um die Rationalität im Diskurs zu erhöhen, sehen sie den Wissenstransfer als eine zentrale Aufgabenstellung und formulieren aus wissenschaftlicher Perspektive Handlungsoptionen. Sie richten deshalb ihr Plädoyer an die Planungsverantwortlichen, diese Expertise im Lande zu nutzen. Damit entspricht die Expertenplattform sowohl ihrer erwähnten Funktion als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Politik als auch ihrer Intention, die interessierte Öffentlichkeit sachgerecht zu informieren.

# Zur sektoralen Dimension der Altersstruktur der SV-Beschäftigten in Sachsen-Anhalt<sup>1</sup>

JANA MEYER | WALTER THOMI

## 1. Problemstellung

Wissenschaft und zunehmend auch die Politik beschäftigen sich seit nunmehr vielen Jahren mit den Phänomenen des demographischen Wandels. Im Allgemeinen wird damit das zunehmende Altern, die Schrumpfung und Ausdifferenzierung der Gesellschaft verstanden, welches durch rückläufige Geburtenraten, eine zunehmende durchschnittliche Lebenserwartung sowie Migrationsprozesse verursacht wird (vgl. Bähr 2004: 240ff; Birg 2005: 114). Letzteres wirkt sich in Sachsen-Anhalt aufgrund der nach wie vor vergleichsweise hohen Abwanderung vor allem junger gut qualifizierter Menschen (vgl. Tab. 1) besonders gravierend aus (vgl. dazu auch Friedrich/Schultz 2007: 29).

Bereits 1999 betrug der Anteil der Altersgruppe 20–50 an den Nettowanderungsverlusten 73%. Bis 2010 steigerte sich dieser relative Anteil bei absolut abnehmenden Wanderungsverlusten auf 80%. Diese Wanderungsverluste verstärken den ohnehin in Sachsen-Anhalt bestehenden natürlichen Bevölkerungsrückgang (vgl. Fucke 2011: 5ff.), tragen aber in weiterer Konsequenz insbesondere zur Reduktion des Anteils der arbeitsfähigen Bevölkerung bei.

---

1 Der vorliegende Beitrag entstand im Kontext des mit Landesmitteln geförderten Vorhabens „Bedeutung des demographischen Strukturwandels für klein- und mittelständische Unternehmen in Sachsen-Anhalt. Eine angebots- und nachfrageorientierte Analyse der Ursachen, Wirkungen und Konsequenzen auf betrieblicher und sektoraler Ebene“ (vgl. <http://demowab.geo.uni-halle.de/>). Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde eine 10%ige Stichprobe der betroffenen Unternehmen Sachsen-Anhalts zum Thema des demographischen Wandels befragt. Im Zuge einer Telefonbefragung von Geschäftsführern und Personalleitern wurden mit Hilfe eines teilstandardisierten Fragebogens verschiedene Themenblöcke angesprochen und durch vertiefende, qualitative Interviews ergänzt.

Tabelle 1:

Altersspezifische Wanderungssalden in Sachsen-Anhalt 1999–2010

Alter	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
unter 5	-92	-644	-835	-487	-232	-241	-34	-377	-222	-374	-33	94
5 bis 15	-828	-1.859	-2.176	-1.374	-795	-734	-590	-1.075	-831	-1.002	-662	-347
15 bis 20	-1.788	-2.613	-1.886	-2.024	-1.512	-1.609	-1.450	-1.501	-2.096	-1.808	-861	-273
20 bis 25	-3.560	-5.906	-6.518	-5.975	-4.356	-4.926	-3.933	-4.576	-5.206	-4.607	-2.687	-1.720
25 bis 50	-6.604	-9.797	-10.547	-8.158	-5.541	-8.002	-5.943	-7.010	-7.683	-9.247	-6.713	-4.534
50 bis 65	-628	-714	-863	-752	-421	-805	-271	-566	-828	-898	-636	-385
65 und mehr	-370	-377	-376	-403	-370	-516	-389	-621	-642	-630	-768	-645
insgesamt	-13.870	-21.910	-23.201	-19.173	-13.227	-16.833	-12.610	-15.726	-17.508	-18.566	-12.360	-7810

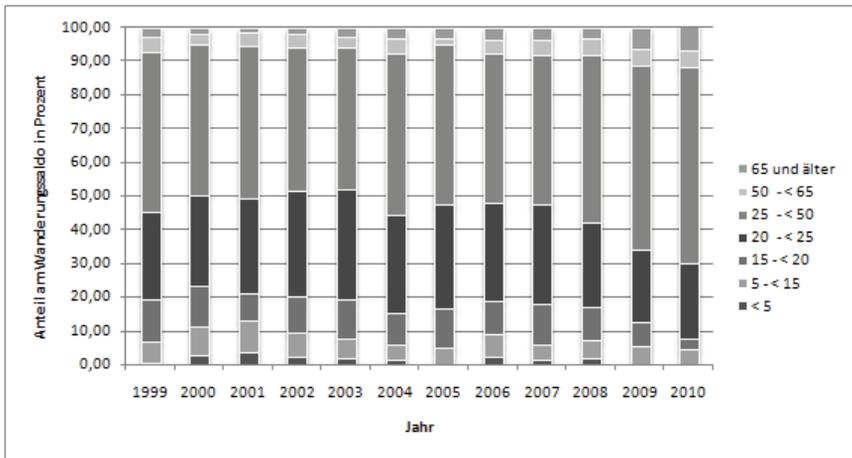
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Statistische Berichte A III/j10

Abb. 1 verdeutlicht noch einmal den kontinuierlich hohen Anteil an Nettoverlusten von Personen im erwerbsfähigen Alter an der Abwanderung, welcher in den letzten elf Jahren stets bei über 70 % lag. Bei Betrachtung der Nettowanderungsverluste der Altersgruppe 20-25 fällt von 1999 bis 2003 eine Zunahme von 26 % auf 33 % der Gesamtverluste auf, was auf eine verstärkte Abwanderung junger Menschen nach ihrem Bildungs- bzw. Ausbildungsabschluss hindeutet (vgl. Fucke 2009: 8). Dieser Anteil bewegte sich in den Nachfolgejahren 2004–2007 um die 30 % und fällt 2010 auf 22 % ab. Ob sich darin ein neuer Trend zeigt, demzufolge sich die Abwanderung gut qualifizierter junger Arbeitskräfte rückläufig entwickelt, bleibt abzuwarten.

Die Bevölkerungsprognosen des Statistischen Bundesamtes (vgl. Statistisches Bundesamt 2010) sowie des Statistischen Landesamtes (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2010) prognostizieren einen anhaltenden Rückgang der Bevölkerung sowohl auf Bundesebene als auch im Land Sachsen-Anhalt. Bisher haben sich diese Analysen hauptsächlich auf das zunehmende Altern der Bevölkerung insgesamt und den damit verbundenen Konsequenzen für die Gesellschaft konzentriert (vgl. BMI 2011, Kapitel 3.1; Steinmann/Tagge 2002). Die Auswirkungen auf die Altersstruktur der Erwerbsfähigen sowie Erwerbstätigen wurde dabei eher vernachlässigt, da man von einer ausreichenden Flexibilität der Arbeitsmärkte ausging. Insbesondere das vermehrt wahrgenommene Problem des Fachar-

beitermangels wird auch aktuell noch primär als ein Ausbildungsproblem thematisiert. Noch im Herbst 2011 gaben 52 % der Unternehmen in einer bundesweiten DIHK-Untersuchung als Lösung des Facharbeiterproblems den weiteren Ausbau des Ausbildungsengagements an (vgl. DIHK 2011: 11). Insgesamt betonen auch Grundig/Pohl (2007: 3), dass insbesondere für den ostdeutschen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Konsequenzen des demographischen Wandels bisher kein vollständiges Bild existiere.

Abbildung 1:  
Altersspezifische Wanderungssalden in Sachsen-Anhalt 1999–2010



Quelle: eigene Darstellung nach Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Statistische Berichte A III/j10

Es ist nun das Ziel des vorliegenden Beitrags, die Wirkungszusammenhänge zwischen demographischen Wandel und Beschäftigtenstruktur am Beispiel Sachsens-Anhalts näher zu untersuchen und darzustellen. Dabei wird von der These ausgegangen, dass sich die Konsequenzen des demographischen Wandels für die Beschäftigtenstrukturen nur auf sektoraler Betrachtungsebene ausreichend konkret abbilden lassen. In einem ersten Schritt wird die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Sachsen-Anhalt diskutiert, um vor diesem Hintergrund in einem zweiten Schritt die Entwicklung der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) zu analysieren. Um die angenommenen sektoralen Besonderheiten zu verifi-

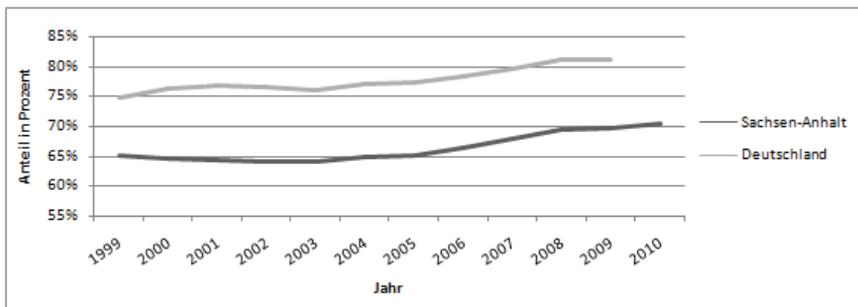
zieren, erfolgt in einem dritten Schritt eine sektorspezifische Analyse. Insgesamt wird somit das Ziel verfolgt, demographische Aspekte in der sektoralen Altersstruktur der SV-Beschäftigten aufzuzeigen und zu bewerten.

## 2. Entwicklung der Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt

Während die absolute Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland im Betrachtungszeitraum (1999–2010) von 41.742.000 auf 43.298.000 angestiegen ist, sank diese Zahl in Sachsen-Anhalt um 6,32% von 1.081.700 auf 1.013.300 (vgl. Tab. 2). Relativ gesehen erhöhte sich der Anteil der Erwerbstätigen an den Erwerbsfähigen jedoch sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene. Diese Intensivierung der Erwerbstätigkeit ließ in Sachsen-Anhalt den Erwerbstätigenanteil von 65,10% im Jahr 1999 auf 70,47% im Jahr 2010 ansteigen (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2:

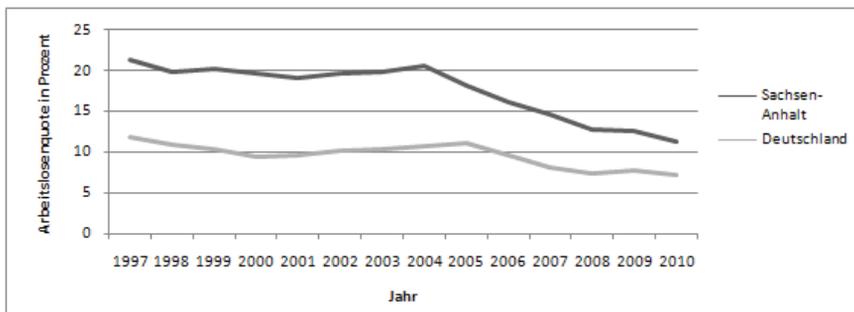
Anteil der Erwerbstätigen an den Erwerbsfähigen



Quelle: eigene Darstellung nach Statistisches Landesamt, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder

Mit dieser Entwicklung korrespondierend ging die Arbeitslosenquote sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene mehr oder weniger kontinuierlich zurück. Sie fiel im betrachteten Zeitraum zwischen 1997 (21,4%) und 2010 (11,2%) um etwas mehr als 10%, liegt jedoch weiterhin über dem Bundesdurchschnitt (7,2%), nähert sich diesem aber weiter an (vgl. Abb. 3).

Abbildung 3:  
Zeitreihe Arbeitslosenquote



(Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf)

Eine genauere Betrachtung der Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen für Sachsen-Anhalt zeigt einen zwischen 1999 und 2005 rückläufigen Trend (-7,6%), der sich zwischen 2005 und 2008 umkehrt (+2,4%), dann 2009 leicht einbricht (-0,5%) und 2010 wieder zunimmt (+4,1%).

Die Entwicklung der Selbstständigen zeigt einen gegenläufigen Trend mit einem anhaltenden Wachstum zwischen 1999 und 2006 von + 26,7%. In diesen Zahlen reflektiert sich sicherlich der damals noch bestehende Nachholbedarf in den neuen Bundesländern für Sachsen-Anhalt in besonderer Weise. Allerdings setzt dann ein rückläufiger Trend ein (2006–2010 -14,5%).

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) als größte Gruppe der Erwerbstätigen folgt natürlich dem beschriebenen Gesamttrend, soll aber im Nachfolgenden gemäß der Schwerpunktsetzung des Beitrags nochmals einer gesonderten Betrachtung unterzogen werden.

**Tabelle 2:**  
Entwicklung der Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt

<i>Dezember des Jahres</i>	<i>Erwerbstätige*</i>	<i>davon SVB</i>	<i>davon GeB</i>	<i>davon Selbstständige</i>	<i>Sonstige Erwerbstätigkeit**</i>
1999	1.081.700	861.110	k.A.	77.600	k.A.
2000	1.058.400	825.042	k.A.	70.200	k.A.
2001	1.039.600	805.653	k.A.	73.800	k.A.
2002	1.022.100	777.152	k.A.	74.200	k.A.
2003	1.007.800	757.986	109.377	80.300	60.137
2004	1.004.700	729.871	116.004	85.800	73.025
2005	990.200	723.619	111.904	97.100	57.577
2006	995.500	733.037	115.328	98.300	48.835
2007	1.008.000	738.883	117.885	98.000	53.232
2008	1.014.400	748.430	116.669	87.900	61.401
2009	1.009.200	744.890	119.755	84.000	60.555
2010	1.013.300	751.618	118.922	84.100	58.660

\* Jahresdurchschnitt / SVB = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte /GeB= Geringfügig entlohnte Beschäftigte

\*\* Zu sonstiger Erwerbstätigkeit zählen in erster Linie Beamte, Soldaten und andere Angestellte des öffentlichen Dienstes, die nicht zur Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet sind.

Quellen: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, 15.06.2011; Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Grundprogramm Mikrozensus, 21.07.2011; Bundeagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, März 2011

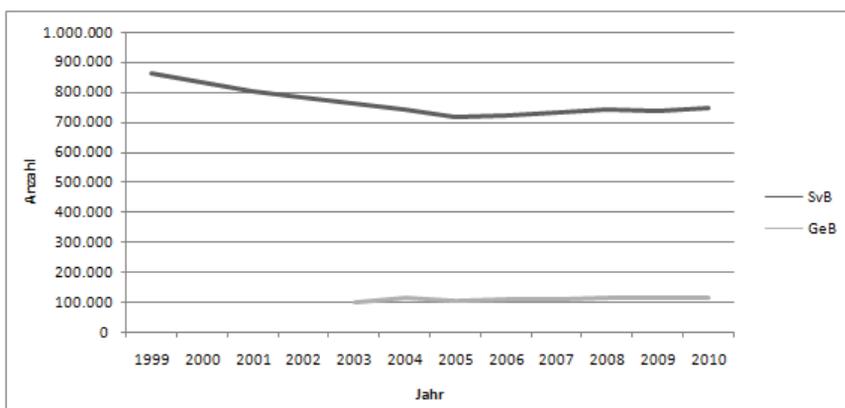
### 3. Entwicklung der SV-Beschäftigten in Sachsen-Anhalt

In den letzten elf Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 866.750 SVB im Juni 1999 auf 749.102 im Juni 2010<sup>2</sup> zurückgegangen. Das entspricht einem Rückgang von 13,6%. Abb. 4 verdeutlicht die Zahl der SV-

<sup>2</sup> Im März 2011 waren 746.642 Personen als SV-beschäftigt registriert.

Beschäftigten in dem Zeitraum von 1999 bis 2010. Betrachtet man deren Verlauf ist auffällig, dass bis 2005 die Zahl der SV-Beschäftigten konstant abnahm. Erst seit dem Jahr 2006 ist wieder ein leichter, aber stetiger Anstieg der Beschäftigung zu verzeichnen. Insgesamt ist aber das Beschäftigungsniveau von 1999 noch nicht wieder erreicht worden. Verlässliche statistische Daten für geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind mit der Neuregelung im Zuge der Hartz II-Reformen erst seit 2003 verfügbar. Seitdem ist die Zahl der Ge-Beschäftigten von 101.417 auf 118.230 gestiegen, was einer Zunahme von 16,6 % entspricht. Dennoch ist festzuhalten, dass 2010 bereits 13 % aller Arbeitnehmer einer lediglich geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgingen.

Abbildung 4:  
Zeitreihe SVB und GeB Sachsen-Anhalt



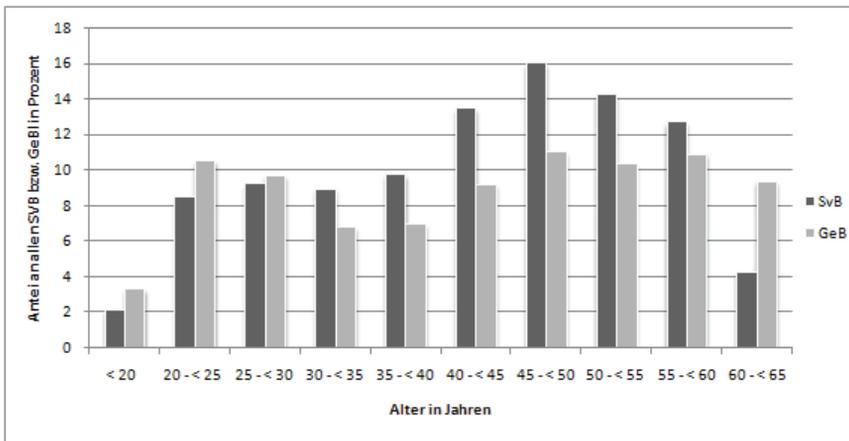
SVB = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/GeB= Geringfügig entlohnte Beschäftigte  
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

Betrachtet man die Altersstruktur der SV-Beschäftigten und der Ge-Beschäftigten im Vergleich, fallen Besonderheiten ins Auge. Wie in Abb. 5 dargestellt, gibt es Unterschiede in der Altersstruktur zwischen den beiden Beschäftigungsformen. Der Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter ist in den Altersgruppen zwischen 20 und 30 Jahren sowie ab 45 Jahren deutlich höher als in den Altersgruppen dazwischen. Anders verhält es sich bei den SV-Beschäftigten. Der Anteil der jungen Menschen bis 30 Jahren sowie der älteren Arbeitnehmer ab 60 Jahren ist hier relativ

gering, wohingegen der Anteil der 40 bis 59-jährigen hoch ist. Was den Vergleich der Altersstruktur in den beiden Beschäftigungsformen betrifft, lässt sich dementsprechend ein gegenläufiges Bild erkennen.

In diesen Unterschieden reflektieren sich ganz wesentlich die Eintritts- bzw. Wiedereintrittsschwierigkeiten jüngerer und älterer Arbeitnehmer in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und die Bereitschaft auf geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse einzugehen.

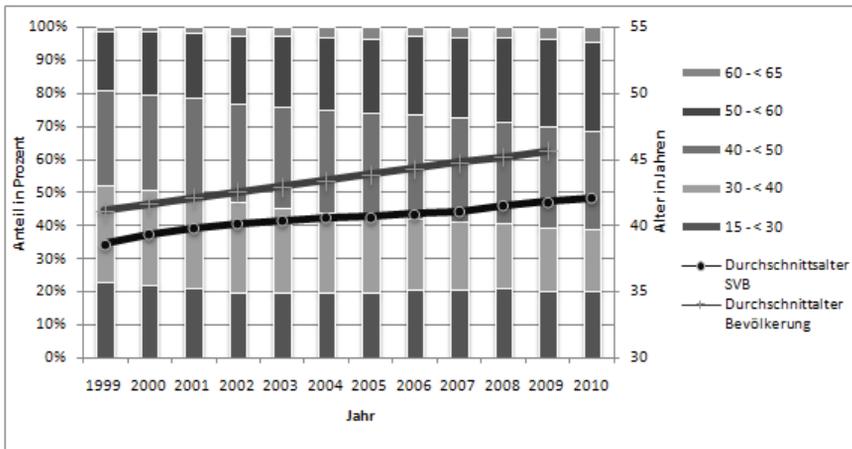
*Abbildung 5:*  
Altersstruktur SVB und GeB Sachsen-Anhalt



SVB = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte / GeB = Geringfügig entlohnte Beschäftigte  
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

Betrachtet man die Entwicklung der Altersstruktur der SV-Beschäftigten über einen längeren Zeitraum (Abb. 6), so lassen sich die Auswirkungen des demographischen Wandels bereits erkennen.

Abbildung 6:  
Altersstruktur der SV-Beschäftigten



SVB = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

Laut Angaben des Statistischen Landesamts Sachsen-Anhalt und der Agentur für Arbeit hat allein in den letzten elf Jahren das Durchschnittsalter der Bevölkerung von 41,16 auf 45,62 Jahre (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Statistische Berichte AI/j10) und das Durchschnittsalter der SVB von 38,65 auf 42,11 Jahre zugenommen (vgl. eigene Berechnung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik 2010). Die Belegschaft von Sachsen-Anhalts Unternehmen wird also von der Tendenz her zunehmend älter. Eine genauere Betrachtung der Alterskohorten zeigt bei den bis 30-jährigen einen relativ konstanten Anteil von ca. 20% der Belegschaften. Die wesentlichen Verschiebungen haben also in den älteren Kohorten stattgefunden. Der Anteil der 30–40-jährigen reduzierte sich zwischen 1999 und 2010 von 29,6% auf nur noch 18,8%. Der Anteil der 40–50-jährigen blieb jedoch relativ konstant und bewegte sich in dem gleichen Zeitraum zwischen 28,41% und 31,28%. Gleichzeitig nahm der Anteil der 50-jährigen und älteren aber deutlich zu. Waren 1999 nur 19,1% aller SVB 50 Jahre oder älter, so nahm der Anteil dieser Altersgruppe innerhalb der elf Jahre bis auf 31,3% zu. Diese Zahlen belegen, dass der demographische Wandel in den Unternehmen des Landes bereits heute angekommen ist. Bevölkerungsprognosen und das daraus resultierende

rende Erwerbspersonenpotenzial lassen keine Umkehr erwarten, im Gegenteil: der Trend wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen und sogar verschärfen.

Aufgrund unterschiedlichster Qualifikations- und Leistungsanforderungen ist nun davon auszugehen, dass die Unternehmen auf diese zunehmende Alterung der Belegschaften sehr unterschiedlich reagieren. Ältere Arbeitnehmer dürften in manchen Branchen durchaus positiv, in anderen dagegen bei evtl. starken physischen Belastungen eher negativ bewertet werden. Auch dürften die Möglichkeiten des Ausgleichs über die Arbeitsmärkte durchaus branchenspezifische Unterschiede aufweisen. Zuvor gilt es jedoch, altersspezifische Differenzierungen der SV-Beschäftigten auf der sektoralen Ebene bzw. branchenspezifisch nachzuweisen und einer ersten Bewertung zu unterziehen.

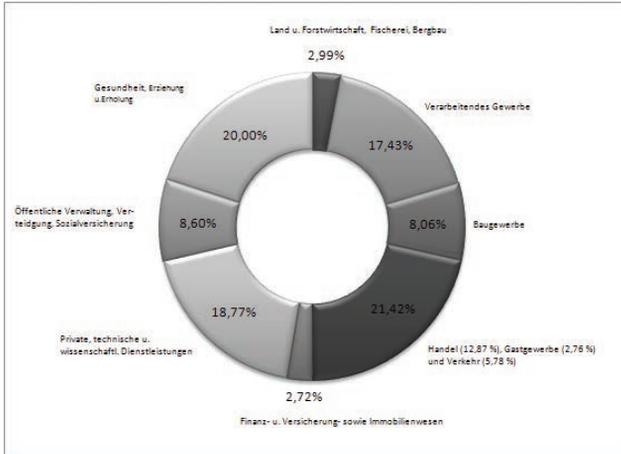
#### 4. Sektorale Struktur

In der sektoralen Beschäftigtenstruktur der Wirtschaft Sachsen-Anhalts reflektiert sich zunächst einmal die allgemeine Wirtschaftsstruktur des Landes, die durch eine gewisse zunehmende Dominanz dienstleistungsorientierter Beschäftigung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich gekennzeichnet ist und aktuell ca. 50 % aller SV-Beschäftigten ausmacht (vgl. Abb. 7). Betrachtet man dagegen die mehr traditionellen Wirtschaftsbereiche, so bilden hier das Verarbeitende Gewerbe (17,42 %) sowie Handel, Gastgewerbe und Verkehr (21,42 %) deutliche Beschäftigungsschwerpunkte. Demgegenüber sind der primäre Sektor und das Baugewerbe in Hinblick auf die Beschäftigung von geringerer Bedeutung.

Ausgehend vom im vorherigen Kapitel diskutierten generellen Trend einer Zunahme des Durchschnittsalters aller SV-Beschäftigten als Indikator für das Altern der Belegschaften, stellt sich nun die Frage nach einer sektoralen Differenzierung dieses Durchschnittstrends.

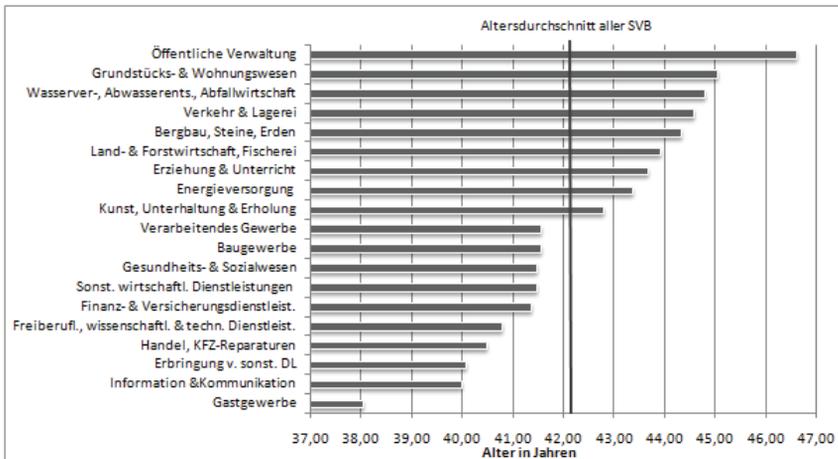
Die in Abb. 8 dargestellten sektorspezifischen Durchschnittsalter der SV-Beschäftigten weisen erhebliche Unterschiede auf. So weichen die sektoralen Durchschnittsalter vom Wert aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (42,11 Jahre) in den Extremen nach oben um +10,6 % (öffentliche Verwaltung / 46,6 Jahre) und nach unten um  $\pm 15\%$  (Gastgewerbe / 38 Jahre) ab. Die übrigen Gewerbe weisen gegenüber dem Durchschnittsalter leichte Abweichungen nach oben und nach unten auf.

Abbildung 7:  
Beschäftigtenstruktur in Sachsen-Anhalt nach  
Wirtschaftsbereichen, Stand: Juni 2010



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

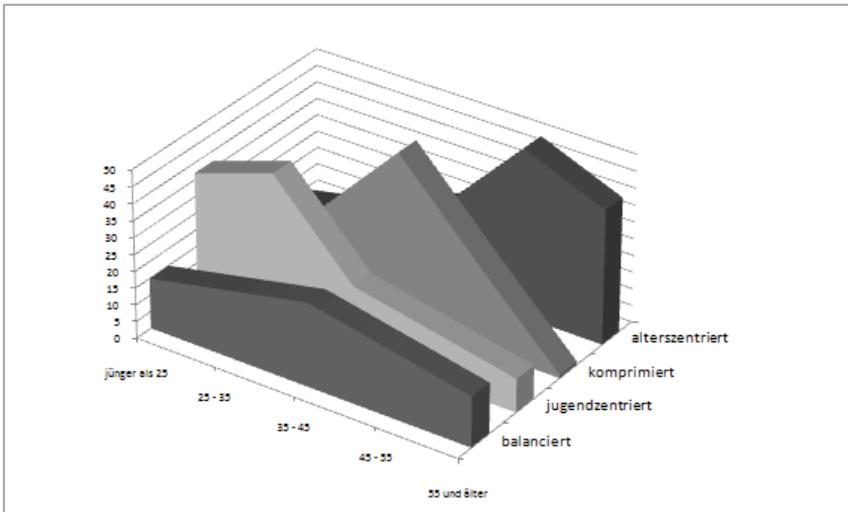
Abbildung 8:  
Altersdurchschnitt der SVB in Wirtschaftsabschnitten, Stand: Juni 2010



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

In der Literatur (vgl. Buck, Dworschak und Schletz 2005: 2) wird zur Kategorisierung der Altersstrukturen von Belegschaften die Herausarbeitung von charakteristischen Merkmalen in der Altersgruppenverteilung der SV-Beschäftigten vorgenommen. Demzufolge lassen sich vier typische Altersstrukturtypen unterscheiden: balanciert, jugendzentriert, komprimiert und alterszentriert (vgl. Abb. 9). Diese unterscheiden sich in erster Linie in Homogenität bzw. Heterogenität der verschiedenen Alterskohorten untereinander.

Abbildung 9:  
Altersstrukturtypen



Quelle: verändert nach Buck (2007: 6)

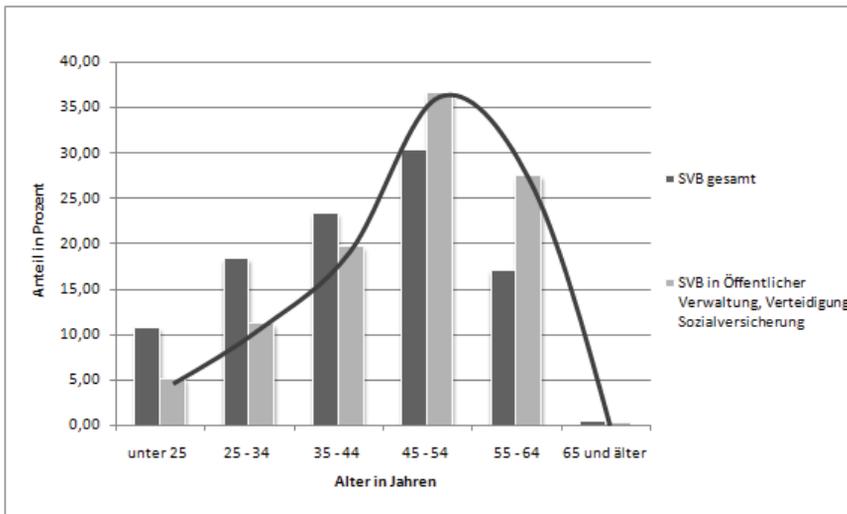
Nur der balancierte Typ verfügt über eine heterogene Belegschaftsstruktur, bei der die Altersstruktur im Unternehmen ausgewogen verteilt ist und keine Alterskohorte dominiert (vgl. Buck; Kistler; Mendius 2002: 54f.). Aufgrund von unterschiedlich starker Besetzung am Arbeitsmarkt kann jedoch nie von einer absoluten Gleichverteilung ausgegangen werden.

Bei den drei anderen Typen dominiert jeweils eine Altersgruppe die Belegschaften der Unternehmen. Beim jugendzentrierten Typus sind es Mitarbeiter bis 35 Jahre, bei dem komprimierten Mitarbeiter um die 40 Jahre und beim alters-

zentrierten Typ herrscht die Gruppe der Mitarbeiter ab 50 vor (vgl. Abb.9). Um „Alterslücken im Personalbestand sowie außerordentlichen Rekrutierungs- und Verrentungswellen vorzubeugen“, betonen Buck, Kistler und Mendius die Wichtigkeit der Vermeidung einer „Dominanz einzelner Altersgruppen“ und damit Altershomogenität (Buck; Kistler; Mendius 2002: 54).

Betrachten man die in Abb. 8 dargestellten Durchschnittsalter in den Wirtschaftssektoren und wählt dabei die öffentliche Verwaltung als mit dem höchsten Durchschnittsalter aus, so zeigt sich tatsächlich eine deutlich alterszentrierte Struktur der Beschäftigten (vgl. Abb. 10).

Abbildung 10:  
Altersstruktur in der Öffentlichen Verwaltung



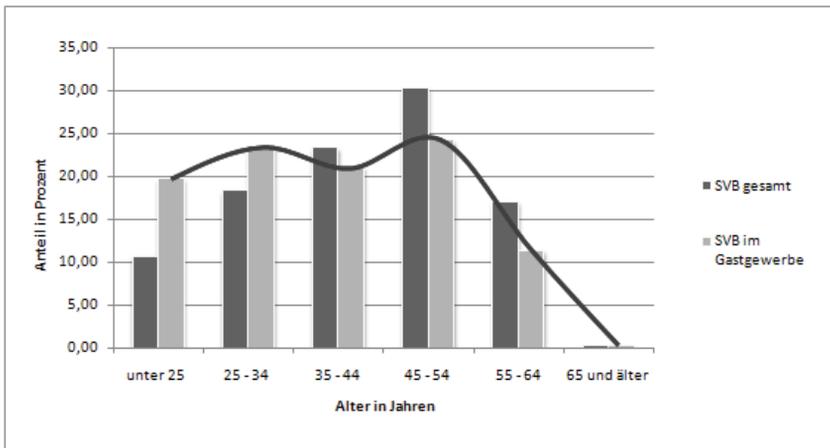
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

Die Alterskohorte 45–64 weist einen überproportionalen Anteil von 64 % aller im Sektor Beschäftigten auf. In der Altersgruppe 55–64 liegt der sektorale Anteil um 60 % über dem durchschnittlichen Anteil dieser Alterskohorte. Die Erklärung dieser Altersverteilung hängt natürlich mit den Beschäftigungsspezifitäten im öffentlichen Dienst zusammen. Insbesondere die Arbeitsplatzsicherheit reduziert die Fluktuation in diesem Sektor erheblich. Der Arbeitsplatz ist eine Art Besitzstand,

der selten aufgegeben wird und mit dem man altert. Mit einer derartigen Altersstruktur sind natürlich durch unproportioniert große Austrittskohorten gewisse Risiken im Hinblick auf Qualitätssicherung und Kontinuität verbunden (vgl. dazu auch Robert Bosch Stiftung). So rechnet der Deutsche Beamtenbund damit, dass in den nächsten zehn Jahren 19,7% der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst in den Ruhestand gehen (vgl. Creutzburg 2011).

Betrachtet man die vom Durchschnittsalter her (Abb. 8) jüngste Branche, so zeigt die Altersstruktur der Beschäftigten im Gastgewerbe nicht die erwartete jugendzentrierte Altersverteilung.

*Abbildung 11:*  
Altersstruktur im Gastgewerbe



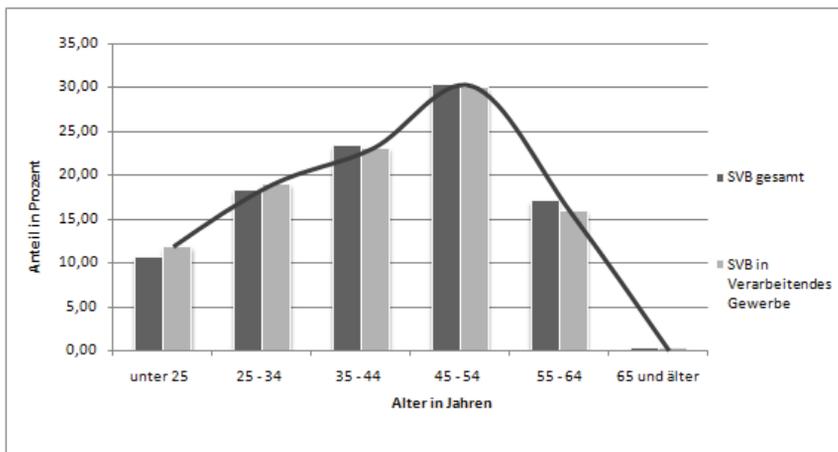
Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

Zwar zeigt die jüngere Alterskohorte bis 34 einen Anteil von 43,2% (Durchschnitt 29%) und der Anteil der Alterskohorte bis 25 gegenüber dem Durchschnitt aller Beschäftigten einen um 84% höheren Wert. Soweit entspricht diese Altersverteilung einer jugendzentrierten Belegschaft. Jedoch weist die Alterskohorte der 45–54-jährigen eine für den jugendzentrierten Idealtypus untypisch hohe Merkmalsausprägung auf. Offensichtlich handelt es sich hier um einen Mischtypus, der sowohl Elemente einer jugendzentrierten als auch einer mehr alterszentrierten Belegschaft aufweist. Die starken Merkmalsausprägungen in den jungen Alterskohorten

lassen sich zum großen Teil durch niedrige Qualifikationsanforderungen und Einstiegsbarrieren im unmittelbaren Servicebereich sowie damit verbundener hoher Fluktuation erklären. Bei den merkmalsuntypischen hohen Werte der Alterskohorte 45–54 Jahren handelt es sich wahrscheinlich zum großen Teil um qualifizierte Beschäftigte, deren Kernkompetenzen nicht ohne weiteres ersetzbar sind (Managementpersonal, Köche etc.) und die von daher auch geringere Fluktuationen aufweisen.

Es stellt sich die Frage wie die Altersstruktur in einem nur geringfügig vom sektorübergreifenden Durchschnittsalter (vgl. Abb. 8) abweichenden Sektor aussieht. Das Verarbeitende Gewerbe entspricht mit einer Altersabweichung von nur 0,6 Jahren diesen Vorgaben.

Abbildung 12:  
Altersstruktur im Verarbeitenden Gewerbe



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

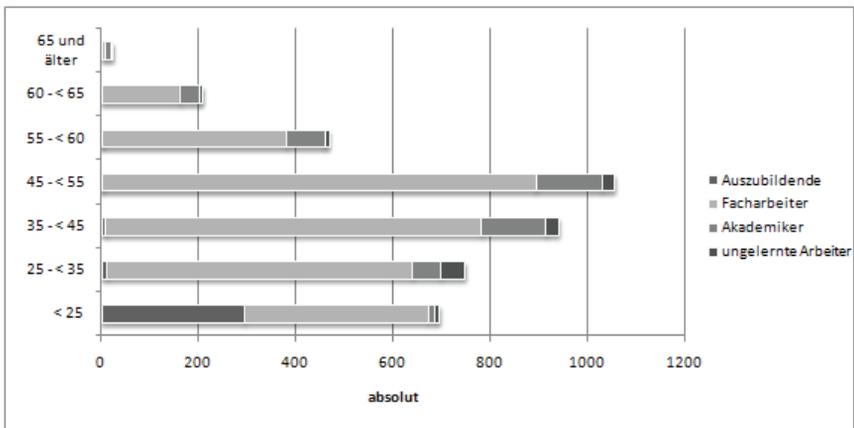
Im Prinzip entspricht die Altersstruktur im Verarbeitenden Gewerbe auch einem mehr alterszentrierten Typus, jedoch mit schwächer ausgeprägten Kohorten in den älteren Jahrgängen. Besonders auffällig ist jedoch gegenüber der ausgesprochen alterszentrierten Beschäftigtenstruktur im öffentlichen Dienst ein deutlicher Rückgang in der Alterskohorte 55–64. Die unterdurchschnittliche Ausprägung in dieser Alterskohorte steht im Zusammenhang mit dem Phänomen der Frühverrentung,

von der im verarbeitenden Gewerbe einige Personengruppen aufgrund spezifischer beruflicher Belastungen besonders betroffen sind. Gemäß Daten der Rentenversicherung Bund lag das durchschnittliche Renteneintrittsalter in den neuen Bundesländern im Jahr 2010 mit 59,2 Jahren in der Mitte dieser Alterskohorte (Deutschen Rentenversicherung Bund). Die Merkmalsausprägung der Alterskohorten bis 54 korrespondiert mit den spezifischen Qualifikationsanforderungen des Produzierenden Gewerbes, welche durch hohes Material-, Fertigungs- und technisches Wissen gekennzeichnet sind und in dem man generell bemüht ist, dieses Fachpersonal zu halten.

Die in Abb. 13 dargestellte altersspezifische Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe bestätigt diese These<sup>3</sup>, da der Anteil der ungelerten Arbeitskräfte in allen Alterskohorten unter 6,7% liegt.

Abbildung 13:

Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe



Quelle: eigene Erhebung, n= 4133

Weiterhin bestätigen auch die Ergebnisse der sektoralen Stichprobe den signifikanten Beschäftigungsrückgang zwischen der Alterskohorte 45–55 und 55–60, wo

3 Im Verarbeitenden Gewerbe wurden insgesamt 221 Unternehmen befragt. In diesen waren zum Befragungszeitpunkt 10.741 Personen beschäftigt. 87 Unternehmen mit 4133 Beschäftigten ermöglichten die Auswertung ihrer Altersstruktur.

sich die Anzahl der Facharbeiter um mehr als 57% reduziert und auch die Anzahl der Akademiker (zum großen Teil Ingenieure) entsprechend um 42% abnimmt. Wie bereits erläutert, steht dieser signifikante Beschäftigungsabfall in Zusammenhang mit körperlich besonders belastender Tätigkeit, welche die Beschäftigten zu einem vorzeitigen Ausscheiden zwingt (durchschnittliches Renteneintrittsalter infolge von Berufsunfähigkeit lag in den neuen Bundesländern 2010 bei 50,5 Jahren (ca. 26% der Neurentner), während das altersbedingte durchschnittliche Renteneintrittsalter bei 62,2 Jahren (ca. 74% der Neurentner) lag). Eine indirekte Bestätigung der Belastungshypothese liefert auch die Relation zwischen Facharbeitern und Akademikern, die in der Alterskohorte 45–54 von 6,5 Facharbeiter pro Akademiker auf in der Alterskohorte 60–64 3,9 Facharbeiter pro Akademiker absinkt (eigene Erhebung), was das verstärkte Ausscheiden der Facharbeiter in der Alterskohorte 60–64 belegt.

## 5. Wahrnehmungen und Konsequenzen auf der betrieblichen Ebene

Wegen des hohen Anteils qualifizierter Arbeitskräfte und der starken altersbedingten Abgänge in der Alterskohorte > 50 ist davon auszugehen, dass im Verarbeitenden Gewerbe eine besonders hohe Sensibilität im Hinblick auf die Rekrutierung neuer Facharbeiter bzw. auch auf den Erhalt alter Fachkräfte vorliegt.

Sowohl die Analyse der Sekundärdaten der Agentur für Arbeit (vgl. Abb. 6) als auch vertiefende Gespräche mit Geschäftsführern im Rahmen des Forschungsprojekts belegen, dass bereits eine gewisse Sensibilisierung in Hinblick auf eine weitere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bzw. auch auf den Erhalt ihrer Arbeitskraft vorliegt.

Dies bestätigen auch erste Ergebnisse der diesbezüglichen Betriebsbefragung des Verarbeitenden Gewerbes. 40% der befragten Unternehmen konstatierten einen akuten Fachkräftemangel, wobei weitere 28% von einem zukünftig Facharbeitermangel ausgehen. Diese unabhängig von der Betriebsgröße getroffene Einschätzung legt nahe, dass in der Konsequenz dem Erhalt des aktuellen Facharbeiterbestandes durch Fördermaßnahmen insbesondere der älteren Arbeitnehmer mehr Aufmerksamkeit gewidmet wird, um solchermaßen die Defizite des Arbeitsmarkts (Facharbeitermangel) abzumildern. Die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der DIHK, welche im Herbst 2011 durchgeführt wurde, betätigen diese These. Neben der Aus- und Weiterbildung (letzteres auch insbesondere der älteren Mitarbeiter) sehen ein Viertel der über 20.000 von der DIHK befragten Unternehmen in

der (Weiter-) Beschäftigung älterer Mitarbeiter eine große Möglichkeit, um Fachkräftengpässe zu lindern (vgl. DIHK 2011: 16f)

Die Befragungsergebnisse der eigenen Erhebung hinsichtlich eventueller Reaktionen auf den wahrgenommen oder nicht wahrgenommenen Mangel ergab, dass 51,8 % der befragten Unternehmen keine spezifischen Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt älterer Arbeitnehmer durchführten. Selbst von den Unternehmen, die bereits momentan einen Mangel an Fachkräften für ihr Unternehmen verspüren, führen 40 % noch keine derartigen Maßnahmen durch. Allerdings haben bereits 25,2 % der befragten Unternehmen Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten zur Berücksichtigung altersspezifischer Bedürfnisse durchgeführt. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um verschiedene Gleitzeitmodelle. 20,3 % der befragten Unternehmen boten sogar spezifische Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der älteren Arbeitnehmer an. Hierbei handelt es sich um häufig in Zusammenarbeit mit Krankenkassen durchgeführte Angebote wie Kieser-Training oder physiotherapeutische Maßnahmen. Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung wie ergonomische Arbeitsplätze und verbesserte Beleuchtung boten 17,6 % der Unternehmen an. Im Wesentlichen handelt es sich bei den beteiligten Unternehmen von der Tendenz her um größere Unternehmen oder aber in Einzelfällen auch um von der Altersproblematik besonders betroffene Unternehmen.

Hierbei handelt es sich zweifelsohne zunächst nur um Pioniere, die im Sinne einer Best-Practice die Grundlagen von zukünftigen Fördermaßnahmen identifizieren, formulieren, operationalisieren und implementieren. Die Erfassung und weitere Bewertung dieser Maßnahmen ist vor diesem Hintergrund besonders wichtig und bildet einen entsprechenden Bestandteil im Rahmen dieses Forschungsprojekts.

Auch in anderen Untersuchungen wird davon ausgegangen, dass die Gruppe der über 55-jährigen zukünftig einen bedeutenderen Anteil der Belegschaften bilden wird und sich daraus die Notwendigkeit spezifischer Fördermaßnahmen zum Erhalt der Arbeitskraft in dieser Alterskohorte ableitet (vgl. Robert Bosch Stiftung 2009: 13, Bellmann/Kistler/Wahse 2007). Verstärkt wird die Bedeutung altersspezifischer Fördermaßnahmen auch durch jüngere Untersuchungen, die die weitverbreitete Annahme einer mit zunehmendem Alter abnehmenden Produktivität anzweifeln oder sogar widerlegen. (vgl. Göbel/Zwick 2011: 19, ddn 2011). Herauszufinden welche Maßnahmen sich in diesem Kontext besonders bewähren und in welchem Maße sie auf andere Unternehmen übertragbar sind, bleibt einer zukünftigen Wirkungsforschung vorbehalten.

## 6. Ausblick

Die sektorspezifischen Altersstrukturen der SV-Beschäftigten zeigen erhebliche Abweichungen in den verschiedenen Alterskohorten, die auf branchenspezifische Problemstellungen des demographischen Wandels auf betrieblicher Ebene hindeuten. Eine exemplarische Darstellung je einer Branche mit einer mittleren, einer jugend- und einer alterszentrierten Belegschaft verdeutlicht diese Unterschiede. Ein erster Einblick auf die betriebliche Wahrnehmung der damit verbundenen Probleme zeigte am Beispiel des produzierenden Sektors Handlungsbedarf und Reaktionen der Unternehmen auf. Die weitere Analyse der noch laufenden Unternehmensbefragungen in den relevanten Sektoren der klein- und mittelständischen Unternehmen in Sachsen-Anhalt wird die bisherigen Ergebnisse vertiefen und auch die weiteren Branchen erfassen. Aufbauend auf die erfasste demographische Situation der Belegschaften sollen nach der Analyse in Zusammenarbeit mit den zuständigen Kammern auch Handlungsempfehlungen gegeben und soweit möglich auch entsprechende Instrumente zu deren Umsetzung entwickelt werden. Die Befragungsphase der Unternehmen wird Anfang 2012 beendet werden, so dass erste Ergebnisse der Befragung in der Jahresmitte erwartet werden können.

Die Bedeutung des demographischen Wandels für die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung wird auch durch die Ergebnisse der 5. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung unterstrichen, die immerhin eine deutliche Reduktion der gegenwärtigen Bevölkerung (31.12.2010) im erwerbsfähigen Alter von 1.441.664 Personen auf 1.043.968 Personen prognostiziert. Es ist davon auszugehen, dass dieser gravierende Rückgang sich nicht ausschließlich durch Mobilitätsprozesse wird kompensieren lassen und es in den Betrieben unter den heutigen Voraussetzungen zu erheblichen Personalengpässen kommen wird. Im Umkehrschluss unterstreicht dieses Szenario den zunehmenden Handlungsbedarf in Bezug auf den Erhalt und die Förderung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Das resultierende Handlungsspektrum sollte sicherlich eine Reihe von gesetzgeberischen Maßnahmen enthalten, muss aber auch die sektoralen und letztlich auch betrieblichen Besonderheiten berücksichtigen um auf der Ebene der Unternehmen die gewünschten Wirkungen entfalten zu können.

## Literatur

- Bähr, J. (2004): *Bevölkerungsgeografie*, Stuttgart: UTB Verlag.
- Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J. (2007): *Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen*. IAB-Kurzbericht Nr. 21/2007.
- Birg, H. (2005): *Die Demographische Zeitenwende*, München: C.H. Beck Verlag.
- Buck, H. (2007): *Alternde Belegschaften – Herausforderung für die Unternehmen*. Vortrag Health on Top IV. Gesundheitsmanagement nachhaltig und effektiv gestalten. Skolamed, 29.03.2007, Bonn Petersberg.
- Buck, H.; Dworschak, B.; Schletz, A. (2005): *Analyse der betrieblichen Altersstruktur*. Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft & Organisation. >[http://www.ruhr-uni-bochum/imperia/md/content/zda/infopool/alterstrukturanalyse\\_lao\\_1\\_.pdf](http://www.ruhr-uni-bochum/imperia/md/content/zda/infopool/alterstrukturanalyse_lao_1_.pdf)<, Zugriff am: 01.12.2011.
- Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H.G. (2002): *Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung*. Stuttgart: Broschürenreihe: Demographie und Erwerbstätigkeit.
- Bundesagentur für Arbeit: *Beschäftigungsstatistik, Beschäftigung in Sachsen-Anhalt, Nürnberg, Stichtag: 31. März 2011*.
- Bundesagentur für Arbeit: *Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Nürnberg, Datenstand: Juni 2011*.
- Bundesministerium des Innern (2011): *Demografiebericht. Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes*.
- Creutzburg, D. (2011): *Fachkräfte trotz leerer Kassen ködern*. In: *Handelsblatt* 10.01.2012. S. 15.
- DDN (2011): *Neue Studie zeigt: Produktivität steigt mit zunehmendem Alter*. ><http://demographie-netzwerk.de/start/aktuelles/detail/artikel/neue-studie-zeigt-produktivitaet-steigt-mit-zunehmendem-alter.html><, Zugriff am: 21.12.2011.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2011): *Rentenzugang, verschiedene Jahrgänge*.
- DIHK (2011): *Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung. DIHK Arbeitsmarktreport 2011*.
- Friedrich, K.; Schultz, A. (2007): *Abwanderungsregion Mitteldeutschland. Demographischer Wandel im Fokus von Migration, Humankapitalverlust und Rückwanderung*. In: *Geographische Rundschau* 59, H. 6, 28–33.
- Fucke, B. (2009): *Bevölkerungsstruktur Sachsen-Anhalts im Wandel*. In: *Statistisches Monatsheft* 08/2009. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt.
- Fucke, B. (2011): *Sachsen-Anhalts demografische Wandlung*. In: *Statistisches Monatsheft* 01/2011. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt.
- Göbel, C.; Zwick, T. (2011): *Age and Productivity – Sector Differences?* ZEW Discussion Paper No. 11-058.
- Grundig, B.; Pohl, C. (2007): *Demographischer Wandel in Ostdeutschland: Fluch oder Segen für den Arbeitsmarkt?* In: *ifo Dresden berichtet* 14(3), 2007, 3–13.
- Robert Bosch Stiftung (2009): *Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung. Studie in der Reihe Alter und Demographie*.
- Statistisches Bundesamt (2010): *12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. ><http://www.destatis.de/laenderpyramiden/><, Zugriff am 30.08.2010.
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010): *5. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung Sachsen-Anhalt*. ><http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=42290><, Zugriff am 30.08.2010.

- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2011): Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2011): Grundprogramm Mikrozensus.
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2011): Statistische Berichte A I/j10 (und älter).
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2011): Statistische Berichte A III/j10.
- Steinmann, G.; Tagge, S. (2002): Determinanten der Bevölkerungsentwicklung in West- und Ostdeutschland. In: *Wirtschaft im Wandel*, 4/2002, 91–99.

## Autorinnen & Autoren

WALTER BARTL, Dr., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Soziologie; Arbeitsschwerpunkte: Bevölkerungs-, Bildungs- und Organisationssoziologie. eMail: walter.bartl@soziologie.uni-halle.de; Internet: <http://www.soziologie.uni-halle.de/bartl/index.html>

HOLGER BAUMANN, Prof. Dr.-Ing., Hochschule Anhalt, Fachbereich Architektur, Facility Management und Geoinformation; Arbeitsschwerpunkte: Geodatenbanken, Open Source-Software für Geoinformationssysteme. eMail: h.baumann@afg.hs-anhalt.de

MANFRED BECKER, Univ.-Prof. em. Dr. rer. pol., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Arbeitsschwerpunkte: Human Resources Management, Theorie und Praxis der Personal- und Organisationsentwicklung, Humanvermögensrechnung, Diversity Management und insbesondere Age Diversity Management, Auswirkungen der Postmoderne auf die Personalwirtschaft, Mikropolitik, Macht in Organisationen. eMail: manfred.becker@wiwi.uni-halle.de, manfred.becker@eoipto-beratung.de

PETER BÖNISCH, Dipl.-Vw., Dipl. Pol., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Arbeitsschwerpunkte: Migration, Kinderbetreuung, Effizienzanalyse. eMail: peter.boenisch@wiwi.uni-halle.de

STEFAN BRÄMER M.A., Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Mikro- und Sensorsysteme; Arbeitsschwerpunkte: Aus- und Weiterbildung. eMail: stefan.braemer@ovgu.de, Internet: <http://www.ovgu.de/ingweb>

CHRISTIAN DIEDRICH, Prof. Dr.-Ing., Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Automatisierungstechnik; Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Automation, Maschinen- und Anlagenengineering, Industrielle Kommunikation. eMail: christian.diedrich@ovgu.de; Internet: <http://www.ifat.ovgu.de/ifat.html>

CHRISTOPH ENGEL, Dipl.-Inf., Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Automatisierungstechnik; Arbeitsschwerpunkt: Verkehrstelematik. eMail: christoph.engel@ovgu.de; Internet: <http://www.ifat.ovgu.de/ifat.html>

THOMAS ERDMENGER, Dipl.-Soz., WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg; Arbeitsschwerpunkte: Hochschulgovernance, Hochschulschulentwicklung in Sachsen-Anhalt. eMail: erdmenger@wzw-lsa.de

KLAUS FRIEDRICH, Prof. Dr., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Geowissenschaften und Geographie, AG Sozialgeographie; Arbeitsschwerpunkte: Demographischer Wandel (vor allem Migration und sozialräumliche Differenzierung), Geographische Altersforschung (vor allem Wohnen im Alter und Ruhesitzmigration), regionaler Wandel moderner Gesellschaften. eMail: klaus.friedrich@geo.uni-halle.de; Internet: <http://sozial.geographie.uni-halle.de/mitarbeit/friedrich/>

JANA FRITZSCH, Dr. agr., Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa (IAMO); Arbeitsschwerpunkte: Modellierung, statistische Methoden, Sozialkapital, Politikanalyse. eMail: fritzsch@iamo.de

HEINZ P. GALLER, Prof. Dr., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Arbeitsschwerpunkte: Empirische Wirtschafts- und Sozialforschung, Ökonometrische Methoden, Simulationsmodelle. eMail: galler@wiwi.uni-halle.de

UWE GRELAK M.A., Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF); Arbeitsschwerpunkt: Bildung im demografischen Wandel. eMail: uwe.grelak@hof.uni-halle.de

SÖREN HIRSCH, Dr.-Ing., Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Mikro- und Sensorsysteme; Arbeitsschwerpunkte: Mikrosystemtechnik (MEMS), Spritzgegossene Schaltungsträger (MID). eMail: soeren.hirsch@ovgu.de, Internet: <http://www.ovgu.de/ingweb>

VOLKER HÖCHT, Dipl.-Geogr., Hochschule Anhalt, Fachbereich Architektur, Facility Management und Geoinformation; Arbeitsschwerpunkt: Demographische Entwicklung und Szenarien. eMail: v.hoecht@afg.hs-anhalt.de

WALTER HYLL, Dr., Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Abt. Strukturökonomik; Arbeitsschwerpunkte: Humankapital, Migration, Demographie. eMail: Walter.Hyll@iwh-halle.de

ANNETTE ILLY M. SC., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Arbeitsschwerpunkte: Effizienzanalyse, Bereitstellung und Nachfrage öffentlicher Güter auf kommunaler Ebene, kommunale Institutionen. eMail: annette.illy@wiwi.uni-halle.de

KATRIN JOHN, Dipl.-Volkswirtin, Otto-von-Guericke Universität Magdeburg & Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung Hannover; Arbeitsschwerpunkte: Humankapital und Behavioral Economics. eMail: john@niw.de; Internet: <http://www.niw.de>

WINFRIED KLUTH, Prof. Dr., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Arbeitsschwerpunkte: Organisations- und Planungsrecht, Hochschulrecht, Migrationsrecht, Gesundheitsrecht. eMail: winfried.kluth@jura.uni-halle.de; Internet: <http://kluth.jura.uni-halle.de/>

SUSANNE KNABE, Dr., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Geowissenschaften und Geographie, AG Sozialgeographie; Arbeitsschwerpunkte: Stadtentwicklung in Ostdeutschland (Großwohngebiete, Leerstandsproblematik, Innenstadtentwicklung), Suburbanisierung, quantitative Sozialforschung. eMail: susanne.knabe@geo.uni-halle.de; Internet: <http://sozial.geographie.uni-halle.de/mitarbeit/knabe/>

LOTHAR KOPPERS, Prof. Dr.-Ing., Hochschule Anhalt, Fachbereich Architektur, Facility Management und Geoinformation; Arbeitsschwerpunkte: 3D-Stadtmodelle, Computergraphik, Räumliche Visualisierung statistischer Daten, Interkommunale Zusammenarbeit. eMail: l.koppers@afg.hs-anhalt.de

CINDY KOWNATKA, Dipl.-Psych., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Betriebswirtschaftslehre; Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationspsychologie, Personalentwicklung, insbesondere Diversity Management/Age Diversity Management. eMail: cindy.kownatka@wiwi.uni-halle.de

MATTHIAS KRAUSS, Dr., Hochschule Magdeburg-Stendal, Fachbereich Wirtschaft; Arbeitsschwerpunkt: Sozialversicherungsmanagement. eMail: matthias.krauss@hs-magdeburg.de

MAX KUNZE, Prof. Dr., Präsident der Winckelmann-Gesellschaft e.V. und Leiter der Wissenschaftsprojekte der Winckelmann-Gesellschaft, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Stiftung Leucorea an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Arbeitsschwerpunkt: Datenbankprojekte zu Winckelmann und Archäologie des 17./18. Jahrhunderts. eMail: kunze@winckelmann-gesellschaft.de; Internet: [www.max-kunze.de](http://www.max-kunze.de)

JÜRGEN MARETZKI, Prof. Dr., Hochschule Magdeburg-Stendal, Fachbereich Wirtschaft, Prodekan, Rektoratsbeauftragter für Weiterbildung; Arbeitsschwerpunkte: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Marketing. eMail: juergen.maretzki@hs-magdeburg.de; Internet: [www.hs-magdeburg.de](http://www.hs-magdeburg.de)

JANA MEYER, Dipl.-Geogr., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Geowissenschaften und Geographie; Arbeitsschwerpunkte: betriebliche und regionale Dimension des demographischen Wandels, Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung. eMail: jana.meyer@geo.uni-halle.de

ANJA NITSCHKE, Dipl.-Jur., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Arbeitsschwerpunkte: Organisations- und Planungsrecht, Hochschulrecht, Migrationsrecht, Gesundheitsrecht. eMail: anja.nitschke@jura.uni-halle.de

PEER PASTERNAK, Prof. Dr., Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) und WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg; Arbeitsschwerpunkte: Hochschulpolitik und -organisation, Qualitätssicherung und -entwicklung, akademische Bildung,

ostdeutsche Wissenschaftsgeschichte, Bildung und Wissenschaft im demografischen Wandel. eMail: [peer.pasternack@hof.uni-halle.de](mailto:peer.pasternack@hof.uni-halle.de); Internet: <http://www.peer-pasternack.de>

CECILE PRINZ M. A., Winckelmann-Gesellschaft e.V.; Arbeitsschwerpunkt: Lebenslanges Lernen im demographischen Wandel. eMail: [prinz@winckelmann-gesellschaft.de](mailto:prinz@winckelmann-gesellschaft.de); Internet: [www.winckelmann-gesellschaft.de](http://www.winckelmann-gesellschaft.de)

LUTZ SCHNEIDER, Dr., Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Abt. Strukturökonomik; Arbeitsschwerpunkte: Ökonomische Auswirkungen des demographischen Wandels, Humankapital und Binnenwanderung, Bestimmgründe regionaler Angleichungsprozesse. eMail: [Lutz.Schneider@iwh-halle.de](mailto:Lutz.Schneider@iwh-halle.de)

NICO SCHOLZ, Hochschule Magdeburg-Stendal, Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen; Arbeitsschwerpunkte: Innovationsmanagement, Management im Gesundheitswesen. eMail: [nico.scholz@hs-magdeburg.de](mailto:nico.scholz@hs-magdeburg.de)

LUKAS SCHREIER M. SC., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Arbeitsschwerpunkte: Freiwillige Arbeit, Bereitstellung öffentlicher Güter, Kommunale Institutionen. eMail: [lukas.schreier@wiwi.uni-halle.de](mailto:lukas.schreier@wiwi.uni-halle.de)

WALTER THOMI, Prof. Dr., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Geowissenschaften und Geographie, Fachgruppe Wirtschaftsgeographie, Fachgruppenleiter; Arbeitsschwerpunkte: räumliche Aspekte von Demographie und Wirtschaft, Standortstruktur- und -entwicklungsforschung. eMail: [walter.thomi@geo.uni-halle.de](mailto:walter.thomi@geo.uni-halle.de)

STEPHAN L. THOMSEN, Prof. Dr., Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung Hannover, Leibniz-Universität Hannover & ZEW Mannheim, Arbeitsschwerpunkte: Humankapital, Politikevaluation, Migration. eMail: [thomsen@niw.de](mailto:thomsen@niw.de); Internet: <http://www.niw.de/>

LINDA VIEBACK, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Mikro- und Sensorsysteme; Arbeitsschwerpunkt: Aus- und Weiterbildung. eMail: [ingweb@ovgu.de](mailto:ingweb@ovgu.de); Internet: <http://www.ovgu.de/ingweb>

BARBARA WARNER, Dr., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Geowissenschaften und Geographie, AG Sozialgeographie; Arbeitsschwerpunkte: Regionalentwicklung, demographischer Wandel und Siedlungsentwicklung, Naturschutzplanung, Stadtökologie. eMail: [barbara.warner@geo.uni-halle.de](mailto:barbara.warner@geo.uni-halle.de); Internet: [http://sozial.geographie.uni-halle.de/mitarbeit/81297\\_191186/](http://sozial.geographie.uni-halle.de/mitarbeit/81297_191186/)

THOMAS WEICHERT M. ENG., Hochschule Anhalt, Fachbereich Architektur, Facility Management und Geoinformation; Arbeitsschwerpunkte: Analysen und Fahrtzeitberechnungen. eMail: [t.weichert@afg.hs-anhalt.de](mailto:t.weichert@afg.hs-anhalt.de)

WOLFGANG WEISS, PD Dr. rer. nat. habil., Leibniz Institut für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa sowie Universität Greifswald; Arbeitsschwerpunkte: Geographie, Demographie, Raumordnung und Landesplanung. eMail: weiss@iamo.de, weiss@uni-greifswald.de

FRANZISKA WOLF, Dipl.-Ing., Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Automatisierungstechnik; Arbeitsschwerpunkt: Verkehrstelematik. eMail: franziska.wolf@ovgu.de; Internet: <http://www.ifat.ovgu.de/ifat.html>