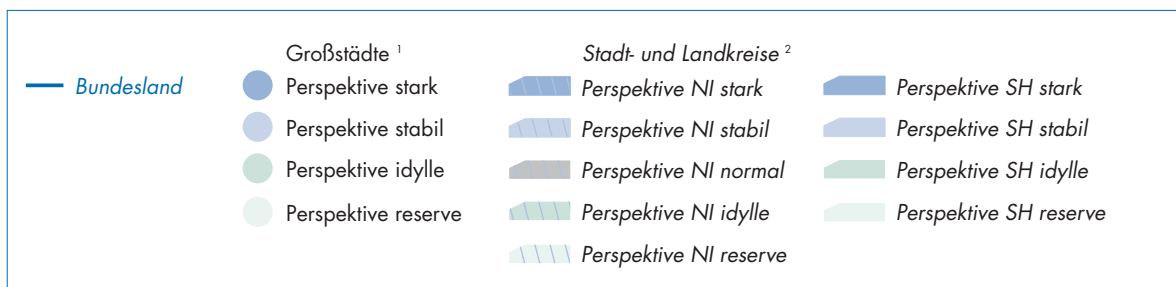
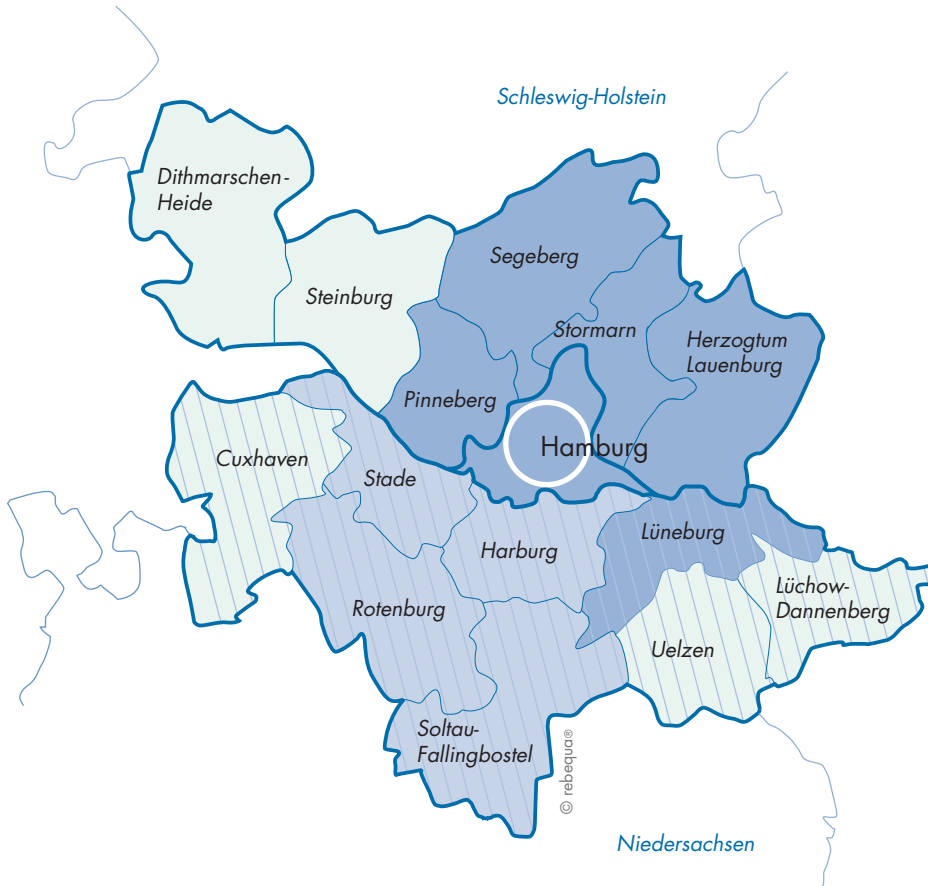




rebequa®

In Zukunft demographie-fit

rebequa Perspektivenkarte Metropolregion Hamburg



¹ Die Großstädte wurden bundesweit verglichen.

² Die Stadt- und Landkreise wurden auf Bundeslandebene verglichen.

Datenquelle: Bertelsmann Stiftung, stat. LA, BA, 31.12.2005

Berechnungen: Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen, 2007

Erläuterung Perspektiven Niedersachsen Stadt- und Landkreise

Perspektive NI stark

Regionen in Niedersachsen mit einer hohen Attraktivität für Auszubildende und Studenten

Beurteilung

Diese Perspektive bezeichnet eine durchschnittliche Bevölkerungs- und Arbeitsplatzentwicklung für Niedersachsen. Wesentliche Merkmale sind eine sehr hohe Bildungswanderung (Zuwanderung) von jungen Erwachsenen, eine sehr gute Bildung vor Ort und eine hohe Attraktivität für Berufseinsteiger und Studenten. Die Erwerbstätigkeit der Frauen und der älteren Beschäftigten sind in dieser Perspektive überdurchschnittlich hoch.

Handlungsempfehlung

- Diese Perspektive bietet ein gutes Rekrutierungspotenzial von zukünftigen Fachkräften durch ein hohes Angebot von der jungen Abiturienten und Studenten.

Perspektive NI stabil

Regionen in Niedersachsen mit unausgeschöpftem Potenzial in der Beschäftigung von Frauen

Beurteilung

Diese Perspektive fasst Regionen mit positivem Bevölkerungswachstum zusammen. Die Arbeitsplatzentwicklung der vergangenen fünf Jahre ist zwar rückläufig in diesen Regionen, jedoch im Verhältnis zu den anderen Regionen in Niedersachsen weniger stark ausgeprägt. Kennzeichnend ist die Abwanderung der jungen Erwachsenen. Der Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife liegt leicht unter dem Niedersachsen-Durchschnitt. Hier könnten in Zukunft Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften entstehen. Das Verhältnis der Frauenerwerbsquote zur Männererwerbsquote liegt etwas unter dem niedersächsischen Durchschnitt. Ältere Mitarbeiter zwischen 55 und 64 Jahren sind in die Arbeitswelt stark integriert.

Handlungsempfehlungen

- Die Rekrutierung und Einbindung von Frauen ins Berufsleben ist ein wichtiges demographisches Handlungsfeld und sollte in Zukunft stärker ins Auge gefasst werden.
- Die Einbindung der jungen Erwachsenen in das Berufsleben bietet ein großes Potenzial dieser Perspektive

Perspektive NI normal

Regionen in Niedersachsen mit hohem ungenutztem Potenzial bei der Beschäftigung von Frauen und Älteren

Beurteilung

Städtische und ländliche Regionen mit dieser Perspektive haben eine positive Bevölkerungsentwicklung, jedoch haben sie eine zurückgehende Bedeutung als Arbeitsplatzstandort. Kennzeichnend für diese Perspektive sind der sehr geringe Anteil der Schulabgänger, die geringe Frauenbeschäftigungsquote und der geringe Anteil von älteren Mitarbeitern in Betrieben. Auf der anderen Seite empfinden junge Erwachsene diese Region als attraktiv und bleiben vor Ort.

Handlungsempfehlungen

- Die Einbindung von Frauen ins Erwerbsleben sollte in Zukunft stärker gefördert werden, beispielsweise durch die gezielte Rekrutierung von Frauen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Integration von Älteren ins Erwerbsleben sowie die Gesunderhaltung älterer Arbeitnehmer sollten in Zukunft stärker gefördert werden.

Perspektive NI idylle

Regionen in Niedersachsen mit einem hohen Abiturientenanteil

Beurteilung

Diese Perspektive steht für rückläufige Bevölkerungsentwicklung, leicht negativer Bildungswanderung von jungen Erwachsenen und eine sinkende Anzahl von Arbeitsplätzen. Die Regionen werden von einer hohen Anzahl von Abiturienten bzw. Berufseinsteigern, eine durchschnittliche Frauenerwerbsquote und einer durchschnittlichen Erwerbsquote von älteren Mitarbeitern geprägt.

Handlungsempfehlung

- Das Potenzial der jungen Abiturienten kann in dieser Perspektive noch ausgeschöpft werden. Dies deutet auf ein gutes Rekrutierungspotenzial von zukünftigen Fachkräften hin

Perspektive NI reserve

Regionen in Niedersachsen mit ungenutztem Potenzial bei der Beschäftigung Älterer

Beurteilung

Diese Perspektive umfasst Städte und Gemeinden mit rückläufiger Bevölkerungsentwicklung, geringen Arbeitsplatzzahlen besonders bei älteren Beschäftigten und einer hohen Bildungswanderung von jungen Erwachsenen. Auch der Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife liegt weit unter dem Durchschnitt der Stadt- und Landkreise in Niedersachsen. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften könnte hier frühzeitig einsetzen. Allerdings liegt die Frauenerwerbsquote leicht über dem Durchschnitt.

Handlungsempfehlungen

- Diese Perspektive bietet Potenzial bei Schülern und jungen Erwachsenen. Es empfiehlt sich, Kontakte mit Schulen und (Fach-)Hochschulen aufzubauen und beispielsweise Praktika anzubieten.
- Trotz der vergleichsweise hohen Beschäftigungsrate von Frauen sind noch immer deutlich mehr Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Durch flexiblere Arbeitszeiten sowie die gezielte Rekrutierung von Frauen könnte eine ausgeglichene Beschäftigungsquote erreicht werden.
- Auch die älteren Arbeitnehmer bieten in dieser Perspektive ein hohes Potenzial. Durch die gezielte Einstellung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen zur Gesunderhaltung dieser Arbeitnehmergruppe könnte ihr Anteil in Zukunft erhöht werden.

Erläuterung Perspektiven Hamburg Stadt- und Landkreise

Perspektive SH stark

Regionen in Schleswig-Holstein mit unausgeschöpftem Potenzial in der Beschäftigung von Frauen

Beurteilung

Diese Perspektive steht für ein positives und überdurchschnittliches Bevölkerungswachstum. Die Arbeitsplatzentwicklung der vergangenen 5 Jahre ist zwar rückläufig, im Vergleich zu anderen Regionen in Schleswig-Holstein jedoch deutlich überdurchschnittlich. Die Bildungswanderung ist durchschnittlich, der Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife leicht überdurchschnittlich. Leicht unterdurchschnittlich ist in dieser Perspektive die Frauenerwerbsquote mit Werten unter 90%. Die Beschäftigungsquote älterer Mitarbeiter fällt hingegen in diesen Landkreisen deutlich überdurchschnittlich aus.

Handlungsempfehlungen

- Die Einbindung von Frauen ins Erwerbsleben sollte in Zukunft stärker gefördert werden, beispielsweise durch die gezielte Rekrutierung von Frauen oder mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Kinderbetreuung).
- Weiterhin bietet die Perspektive Potenzial an Nachwuchskräften, die frühzeitig durch duale Studiengänge oder Praktika in der Region gebunden werden sollten. Unternehmen wird empfohlen, proaktiv Kontakt zu Schulen und (Fach-)Hochschulen aufzunehmen.

Perspektive SH stabil

Stadt in Schleswig-Holstein mit einer sehr hohen Bildungswanderung

Beurteilung

Diese Perspektive bezieht sich auf die kreisfreie Stadt Flensburg und geht von einem knapp positiven, jedoch im Vergleich zu Rheinland Pfalz insgesamt leicht unterdurchschnittlichen Bevölkerungswachstum aus. Die Arbeitsplatzentwicklung war in Flensburg von 2000 bis 2005 stark rückläufig und liegt deutlich unter dem Durchschnitt. Sehr stark ausgeprägt ist die Bildungswanderung, diese ist sehr stark überdurchschnittlich. Auch der Anteil der Abiturienten ist sehr hoch. Der Anteil der Frauenerwerbsquote liegt ebenfalls über dem Durchschnitt und entspricht fast 100%. Die Beschäftigungsquote von Älteren ist durchschnittlich.

Handlungsempfehlung

- Ältere Arbeitnehmer bieten in dieser Perspektive das größte Potenzial. Durch die gezielte Rekrutierung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen zur Gesunderhaltung dieser, könnte der Anteil von älteren Mitarbeitern in Zukunft weiter erhöht werden.

Perspektive SH idylle

Regionen in Schleswig-Holstein mit unausgeschöpftem Potenzial in der Beschäftigung von Älteren

Beurteilung

Diese Perspektive zeichnet sich durch eine positive, leicht überdurchschnittliche Bevölkerungsentwicklung aus. Die Arbeitsplatzentwicklung ist zwar negativ, jedoch im Vergleich zu den restlichen Regionen in Schleswig-Holstein durchschnittlich. Unterdurchschnittlich ist sowohl die Bildungswanderung als auch die Anzahl der Abiturienten. Die Frauenerwerbsquote ist deutlich überdurchschnittlich mit Werten über 90%. Die Beschäftigungsquote der älteren Mitarbeiter hingegen fällt in diesen Landkreisen schlecht aus.

Handlungsempfehlung

- Ältere Arbeitnehmer bieten in dieser Perspektive ein hohes Potenzial. Durch die gezielte Rekrutierung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen zur Gesunderhaltung dieser, könnte der Anteil von älteren Mitarbeitern in Zukunft erhöht werden.

Perspektive SH reserve

Regionen in Schleswig-Holstein mit unausgeschöpftem Potenzial in der Beschäftigung von Frauen und Älteren

Beurteilung

Diese Perspektive fasst Regionen mit einer rückläufigen Bevölkerungsentwicklung und sinkenden Arbeitsplatzzahlen zusammen. Die Bildungswanderung ist meist negativ und liegt wie der Anteil der Abiturienten leicht unterhalb des Durchschnitts von Schleswig-Holstein. Auch die Frauenerwerbsquote liegt mit Werten um 80% deutlich unter dem Durchschnitt. Der Anteil der älteren Arbeitnehmer ist ebenfalls unterdurchschnittlich in dieser Perspektive.

Handlungsempfehlungen

- Die Einbindung von Frauen ins Erwerbsleben sollte in Zukunft stärker gefördert werden, beispielsweise durch die gezielte Rekrutierung von Frauen oder durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Kinderbetreuung).
- Ältere Arbeitnehmer bieten in dieser Perspektive ebenfalls ein großes Potenzial. Durch die gezielte Rekrutierung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen zur Gesunderhaltung dieser, könnte der Anteil von älteren Mitarbeitern in Zukunft erhöht werden.

Erläuterung Perspektiven Großstädte

Perspektive stark

Großstadt mit hoher Bildungswanderung

Beurteilung

Diese Perspektive beschreibt Wirtschaftszentren mit wachsender Bevölkerung und leicht sinkenden Arbeitsplatzzahlen. Alle wichtigen Indikatoren zeigen nach oben: hohe Wanderungsgewinne von jungen Erwachsenen durch attraktive Bildungsangebote, hohe Frauenerwerbsquote sowie hohe Erwerbsquote von älteren Beschäftigten.

Handlungsempfehlungen

- Das Potenzial dieser Perspektive liegt zum einen in der nicht voll ausgeschöpften Frauenerwerbsquote. Die Arbeitsplatzattraktivität gilt es zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.
- Zum anderen ist Potenzial in dem hohen Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife zu sehen. Dort liegt ein sehr hohes Rekrutierungspotenzial von zukünftigen Fachkräften.

Perspektive stabil

Großstadt mit Beschäftigungspotential bei weiblichen Arbeitnehmern

Beurteilung

Diese Perspektive fasst stabile Großstädte mit geringfügig rückläufiger Bevölkerungsentwicklung und leicht sinkenden Arbeitsplatzzahlen zusammen. Der Wanderungssaldo von jungen Erwachsenen ist hier positiv. Insbesondere für Auszubildende, Berufseinsteiger und Studenten sind die Standorte attraktiv. Der Anteil der älteren Beschäftigten ist durchschnittlich. Dagegen sind der Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife und der Anteil der Frauenerwerbsquote niedrig.

Handlungsempfehlungen

- Das Potenzial dieser Perspektive liegt zum einen in der nicht ausgeschöpften Frauenerwerbsquote. Durch flexiblere Arbeitszeiten sowie die gezielte Rekrutierung von Frauen könnte eine höhere Beschäftigungsquote erreicht werden.
- Ein weiteres Potenzial bieten die älteren Beschäftigten der Region. Die Integration von Älteren ins Erwerbsleben sollte in Zukunft weiter ausgebaut werden.

Perspektive idylle

Großstadt mit Beschäftigungspotential bei weiblichen und älteren Arbeitnehmern

Beurteilung

Diese Perspektive gilt insbesondere für die zumeist altindustriell geprägten Städte. Kennzeichnend sind ein deutlicher Bevölkerungsrückgang mit sinkender Arbeitsplatzzahl, hohe Bildungswanderungsverluste und eine geringe Attraktivität für junge Erwachsene. Auch sind die Frauenerwerbsquote und der Anteil der älteren Mitarbeiter in dieser Perspektive gering.

Handlungsempfehlungen

- Diese Perspektive hat ein sehr hohes Potenzial in der nicht ausgeschöpften Frauenerwerbsquote. Durch geeignete Maßnahmen (z.B. im Bereich Rekrutierung oder Kinderbetreuung) sollte versucht werden, das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern anzugleichen.
- Ein weiteres Potenzial bieten die älteren Beschäftigten der Region. Die Integration von Älteren ins Erwerbsleben sowie die Gesunderhaltung älterer Arbeitnehmer sollten in Zukunft daher stärker gefördert werden.

Perspektive reserve

Großstadt mit sehr guter Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt

Beurteilung

Diese Perspektive steht für ostdeutsche Großstädte mit einer unterdurchschnittlichen Bevölkerungsentwicklung, stark negativer Arbeitsplatzentwicklung und geringer Beschäftigung von älteren Mitarbeitern in Betrieben. Allerdings verzeichnet diese Perspektive leichte Wanderungsgewinne von jungen Erwachsenen, einen hohen Anteil von Abiturienten und eine sehr hohe Erwerbsquote von Frauen.

Handlungsempfehlungen

- Diese Perspektive hat ein sehr hohes Potenzial bei Schulabgängern mit Abitur. Das deutet darauf hin, dass in Zukunft zahlreiche Fachkräfte rekrutiert werden können. Durch eine Attraktivitätssteigerung für Bildungswanderer und Berufseinsteiger könnte der Pool der zukünftigen Arbeitnehmer für Betriebe noch vergrößert werden.
- Große Möglichkeiten bieten die älteren Beschäftigten der Region. Die Integration von Älteren ins Erwerbsleben sowie die Gesunderhaltung älterer Arbeitnehmer sollten in Zukunft besonders gefördert werden.

Übersicht

● Aachen	● Düsseldorf	● Herne	● Moers	● Reutlingen
● Augsburg	● Erfurt	● Hildesheim	● Mönchengladbach	● Rostock
● Bergisch-Gladbach	● Erlangen	● Ingolstadt	● Mülheim	● Saarbrücken
● Berlin	● Essen	● Jena	● München	● Salzgitter
● Bielefeld	● Frankfurt	● Karlsruhe	● Münster	● Siegen
● Bochum	● Freiburg	● Kassel	● Neuss	● Solingen
● Bonn	● Fürth	● Kiel	● Nürnberg	● Stuttgart
● Bottrop	● Gelsenkirchen	● Koblenz	● Oberhausen	● Ulm
● Braunschweig	● Gera	● Köln	● Offenbach	● Trier
● Bremen	● Göttingen	● Krefeld	● Oldenburg	● Wiesbaden
● Bremerhaven	● Hagen	● Leipzig	● Osnabrück	● Witten
● Chemnitz	● Halle (Saale)	● Leverkusen	● Paderborn	● Wolfsburg
● Cottbus	● Hamburg	● Lübeck	● Pforzheim	● Wuppertal
● Darmstadt	● Hamm	● Ludwigshafen	● Potsdam	● Würzburg
● Dortmund	● Hannover	● Magdeburg	● Recklinghausen	
● Dresden	● Heidelberg	● Mainz	● Regensburg	
● Duisburg	● Heilbronn	● Mannheim	● Remscheid	

rebequa Perspektivenkarte Erläuterung

Die *rebequa* Perspektivenkarte gibt kleinen und mittleren Unternehmen einen komprimierten Überblick über die demographische Entwicklung ihrer Region und Stadt. Berücksichtigt wurden wirtschaftliche, standortbezogene und demographische Faktoren.

Anwendung

Aus der Zuordnung der Großstädte und Stadt- bzw. Landkreise zu den einzelnen Perspektiven lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten. Kleine und mittlere Unternehmen haben somit die Möglichkeit, ihren eigenen Standort und ihr regionales Umfeld einzuschätzen.

Grundlage

Die Basis der Berechnungen, die so genannte Grundgesamtheit, ist für die Großstädte alle deutschen Großstädte (Kriterium: Einwohnerzahl > 100.000) und für die Stadt- und Landkreise das jeweilige Bundesland. Die *rebequa* Perspektivenkarten können nur pro Bundesland betrachtet werden.

Datenbasis

Datenquelle: Bertelsmann Stiftung (www.wegweiserdemographie.de) bzw. statistische Landesämter und Bundesagentur für Arbeit, 31.12.2005
Berechnungen: Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen, 2007

Methodik

Mittels eines statistischen Verfahrens, der Clusteranalyse, wurden Städte bzw. Landkreise hinsichtlich ihrer Ähnlichkeit in Gruppen (Cluster) zusammengefasst. Zur Vergleichbarkeit werden so genannte Variablen definiert. Die Auswahl erfolgte aufgrund inhaltlicher und statistischer Gesichtspunkte. Inhaltlich wurden Variablen zusammengestellt, die für kleine und mittlere Unternehmen allgemein von Bedeutung und gleichzeitig relevant für den demographischen Wandel sind. Aus statistischer Sicht wurde darauf geachtet, dass die einzelnen Variablen nicht zu stark miteinander korrelieren.

Folgende Variablen wurden bei der *rebequa* Perspektivenkarte analysiert:

1. Prognose der Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2020 in %
2. Arbeitsplatzentwicklung 2000 bis 2005 in %
3. Bildungswanderung pro 1000 Einwohner
4. Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife in %
5. Verhältnis der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in %
6. Anteil Erwerbstätigkeit unter den 55- bis 64-Jährigen in %

rebequa Perspektivenkarte Statistische Angaben

Erläuterung zu den verwendeten Variablen

Es wurden unmittelbar demographierelevante Variablen ausgewählt, die insbesondere KMU möglichst breit gefächerte Anhaltspunkte zur individuellen Gestaltung ihrer Personalpolitik geben, sich aber gleichzeitig durch clusteranalytische Verfahren zusammenfassen lassen.

1. Prognose der Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2020 in %

Diese Variable gibt einen Hinweis auf die zukünftige Bevölkerungsentwicklung. Hierzu wird die Entwicklung verschiedener Kennzahlen (Geburten- und Sterbefälle sowie die Außen- und Binnenwanderung) berechnet und zum derzeitigen Bevölkerungsstand in Beziehung gesetzt.

2. Arbeitsplatzentwicklung der letzten fünf Jahre (von 2000 bis 2005) in %

Die Arbeitsplatzentwicklung erfasst das Verhältnis der derzeit sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer am Arbeitsort zu der Zahl von vor fünf Jahren. Damit beschreibt dieser Indikator den Zuwachs bzw. Rückgang von Arbeitsplätzen innerhalb einer bestimmten Region.

3. Bildungswanderung in der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen (pro 1000 Einwohner)

Bildungswanderung (Wanderung zu Ausbildungszwecken) findet üblicherweise in der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen statt. Wird für Landkreise/Städte ein positiver Wert ermittelt, so bedeutet das, dass mehr Personen in dieser Altersgruppe zu- als fortziehen. Inhaltlich weist ein positiver Wert auf eine hohe Attraktivität für Auszubildende und Studierende hin. Die Wanderung wird über die letzten vier Jahre hinweg ermittelt und als Wanderungsgewinn oder -verlust pro 1000 Einwohner dargestellt.

4. Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife in %

Der Wert beschreibt den Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife. In vielen Berufszweigen stellen Abiturienten die größte Gruppe unter den Auszubildenden (z.B. 43% der Industriekaufleute, 54% der Versicherungskaufleute, 57% der Hotelfachleute). Dieser Indikator gibt Hinweise auf das Qualifikationsniveau innerhalb der Gruppe der potenziellen zukünftigen Arbeitnehmer.

5. Verhältnis der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in %

Durch die anteilmäßige Frauenerwerbsquote wird das Verhältnis zwischen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern quantifiziert. Beträgt der Wert über 100%, so sind mehr Frauen als Männer auf dem Arbeitsmarkt integriert, ein Wert von unter 100% deutet auf eine höhere Integration von Männern hin.

6. Anteil der Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung in dieser Altersgruppe in %

Dieser Prozentwert beschreibt den Anteil derjenigen 55- bis 64-Jährigen, die zum Erhebungszeitpunkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Erläuterung zu der verwendeten Clusteranalyse

Die Clusteranalyse ist ein mathematisches Optimierungsverfahren, das einzelne Fälle (hier Landkreise bzw. Großstädte) aufgrund ihrer Ähnlichkeit bezüglich bestimmter Variablen (hier Bevölkerungsentwicklung, Arbeitsplatzentwicklung, Bildungswanderung, Anteil Abiturienten, Verhältnis Erwerbsquoten nach Geschlecht, Anteil älterer Arbeitnehmer) unterschiedlichen Gruppen, also den Clustern, zuordnet.

Großstädte und Landkreise wurden separat geclustert, da sich die strukturellen Voraussetzungen in Großstädten stark von denen in Landkreisen unterscheiden. Das kann z.B. daran liegen, dass es in vielen deutschen Großstädten Fachhochschulen und Universitäten gibt, die für junge Menschen sehr attraktiv sind. Auch ist die Bevölkerungsprognose für Großstädte zumeist etwas positiver. Eine Clusteranalyse, die Landkreise und Großstädte gemeinsam betrachtet, würde vermutlich ergeben, dass die Großstädte aufgrund struktureller Gemeinsamkeiten alle in einem Cluster landen. Unterschiede zwischen den einzelnen Großstädten wären dann nicht mehr darstellbar.

Für jedes Bundesland wird individuell anhand statistischer Kriterien eingeschätzt, welche Clusteranzahl am sinnvollsten ist. Daher kann sich die Clusteranzahl für die einzelnen Bundesländer unterscheiden.

Die kreisfreien Städte und Großstädte sowie die Landkreise wurden nicht aufgrund einer Variablen einem Cluster zugeteilt, sondern aufgrund aller sechs Variablen. Daher kann durchaus der Fall eintreten, dass eine Region bezüglich einer oder zweier Variablen besser in ein anderes Cluster passt. Die Clusterung bezieht sich jedoch auf alle sechs Variablen und hinsichtlich dieser sechs Variablen passt die betreffende Stadt „am besten“ in ihr jeweiliges Cluster.

Ein Cluster ist nicht insgesamt besser oder schlechter als ein anderes. Bezüglich einzelner Variablen kann ein Cluster positiver dastehen als ein anderes. Zum Beispiel: „Die Bevölkerungsprognose für das Jahr 2020 ist in den Landkreisen des Cluster X positiver ausgeprägt als in den Cluster Y Landkreisen.“

Hinweise zu den verwendeten Daten

Um die Perspektivenkarte zu erstellen, benötigt man eine einheitliche Datenbasis. Der „kleinste gemeinsame Nenner“ sind Daten der Stadt- und Landkreise. Nur auf der Kreisebene sind die Daten flächendeckend verfügbar. Da es für jedes (westdeutsche) Bundesland eine Perspektivenkarte geben wird, müssen die Daten von über 200 Landkreisen und über 100 kreisfreien Städten aus dem Jahr 2005 vollständig zur Verfügung stehen. Daten für das Jahr 2006 werden momentan von den statistischen Landesämtern erhoben und sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht flächendeckend verfügbar.

Nutzungsrechte:

© rebequa®, 2008, healthpro GmbH
Hotline (01803) 20 40 67 (9 Ct./Min.) - Internet: www.rebequa.de

Alle Rechte vorbehalten. Alle gewerblichen Schutzrechte und Urheberrechte an diesen Unterlagen stehen der healthpro GmbH, Düsseldorf, zu. Die rebequa Perspektivenkarte darf ausschließlich zur Demographie-Beratung benutzt werden. Eine Vervielfältigung oder Nutzung für weitere Zwecke ist nur mit der ausdrücklichen, schriftlichen Genehmigung der healthpro GmbH gestattet. (Stand: 11.01.2008)