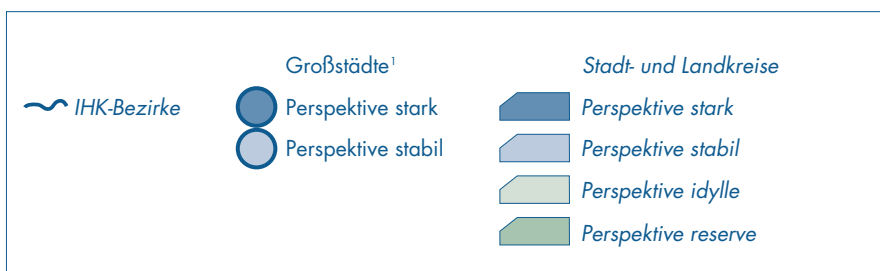
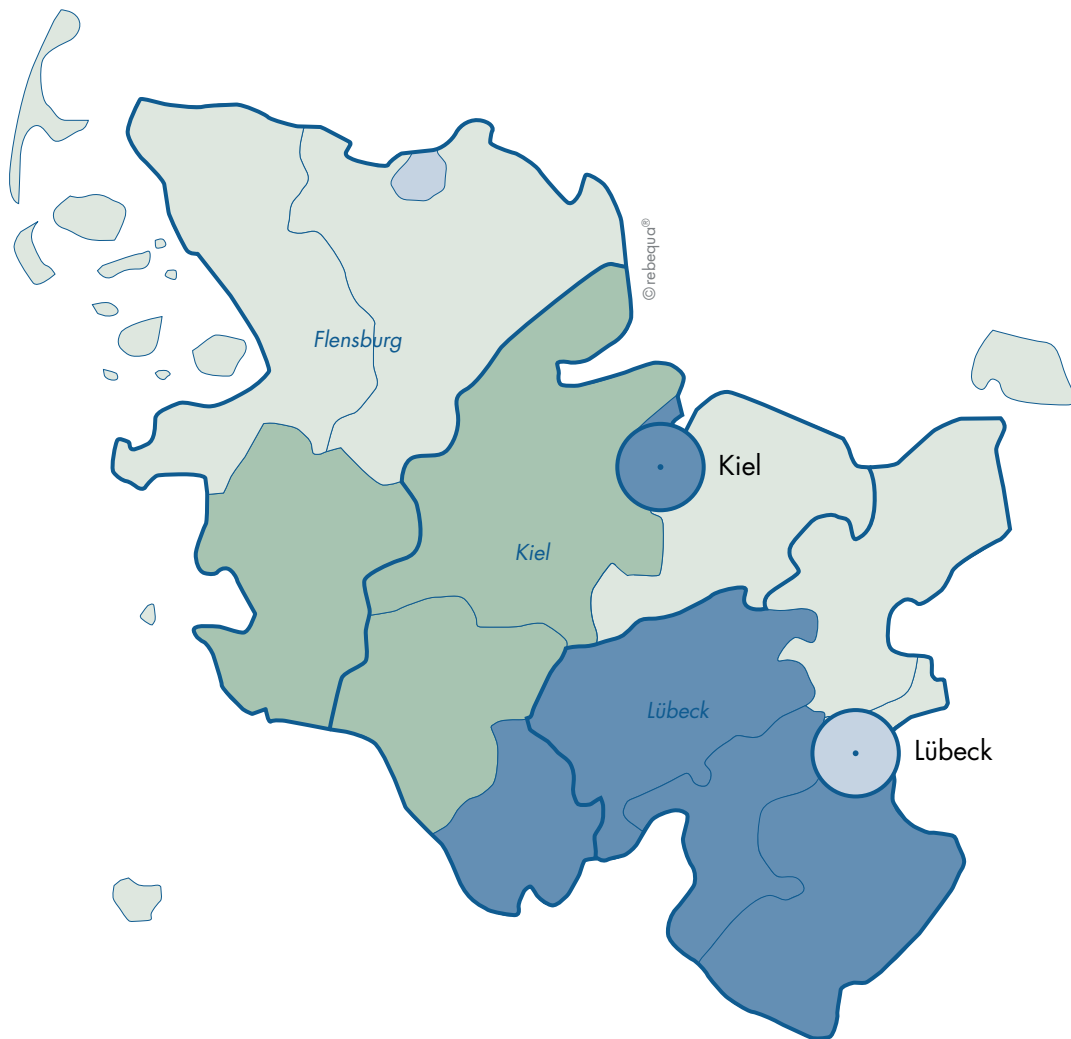


rebequa®

In Zukunft demographie-fit

rebequa Perspektivenkarte 2020

Entwicklungsaussichten für Unternehmen
in Schleswig-Holstein



¹ Einwohnerzahl > 100.000

Nutzungsrechte: ©rebequa, 2011, Bekom UG, Fon (0211) 88 28 45 68 - Internet: www.rebequa.de
 Alle Rechte vorbehalten. Alle gewerblichen Schutzrechte und Urheberrechte an diesen Unterlagen stehen der Bekom UG, Düsseldorf, zu.
 Die „rebequa Perspektivkarte 2020“ darf ausschließlich zur Demographie-Beratung benutzt werden. Eine Vervielfältigung oder Nutzung für weitere
 Zwecke ist untersagt. Datenquelle: Betriebsmann Stiftung, Statistische Landesämter, Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen: Institut für
 Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen; Grafik: healthpro

rebequa Perspektivenkarte 2020

Vorstellung

Die „rebequa Perspektivenkarte 2020“ gibt Unternehmen einen komprimierten Überblick über die Entwicklungsaussichten ihrer Region und Stadt. Berücksichtigt wurden wirtschaftliche, standortbezogene und demographische Faktoren.

Anwendung

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

Grundlage

Die Basis der Berechnungen, die so genannte Grundgesamtheit, sind für die Großstädte alle deutschen Großstädte (Kriterium: Einwohnerzahl > 100.000) und für die Stadt- und Landkreise das jeweilige Bundesland. Die Perspektivenkarte liegt für zehn Bundesländer vor.

Datenbasis

Datenquelle: Bertelsmann Stiftung (www.wegweiserdemographie.de) bzw. statistische Landesämter und Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen: Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen, 2008

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 für die Perspektivenkarte analysiert

1. Prognose der Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2020 in %
2. Arbeitsplatzentwicklung 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 %

Erläuterung der Perspektiven

rebequa Perspektivenkarte 2020

Perspektive stark

Stadt- und Landkreise in Schleswig-Holstein mit unausgeschöpftem Potential in der Beschäftigung von Frauen

Beurteilung

Diese Perspektive steht für ein positives und überdurchschnittliches Bevölkerungswachstum. Die Arbeitsplatzentwicklung war in den vergangenen fünf Jahren 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 liegt hingegen in diesen Landkreisen deutlich über dem Durchschnitt.

Handlungsempfehlungen

- Die Einbindung von Frauen ins Erwerbsleben sollte in Zukunft stärker gefördert werden, beispielsweise durch gezielte Rekrutierung oder mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. durch Kinderbetreuungsangebote).
- Weiterhin bietet die Perspektive ein großes Angebot 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.

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 Potential 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 Potential in dem hohen Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife zu sehen. Dort liegt ein sehr hohes Rekrutierungspotential von zukünftigen Fachkräften.

Perspektive stabil

Stadt- und Landkreise 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 Schleswig-Holstein insgesamt leicht

unterdurchschnittlichen Bevölkerungswachstum aus. Die Arbeitsplatzentwicklung war in den letzten Jahren in Flensburg stark rückläufig und liegt deutlich unter dem Durchschnitt. Sehr stark ausgeprägt ist die Bildungswanderung, diese liegt deutlich über dem Durchschnitt. Auch der Anteil der Abiturienten ist sehr hoch. Der Anteil der Frauenerwerbsquote ist ebenfalls überdurchschnittlich und entspricht fast 100%. Die Beschäftigungsquote von Älteren ist durchschnittlich.

Handlungsempfehlung

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

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 Potential 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 Potential bieten die älteren Beschäftigten der Region. Die Integration von Älteren ins Erwerbsleben sollte in Zukunft weiter ausgebaut werden.

Perspektive idylle

Stadt- und Landkreise in Schleswig-Holstein mit unausgeschöpftem Potential 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.

Erläuterung der Perspektiven rebequa Perspektivenkarte 2020

Handlungsempfehlung

- Ältere Arbeitnehmer bieten in dieser Perspektive ein hohes Potential. Durch die gezielte Rekrutierung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen zu deren Gesunderhaltung könnte der Anteil von älteren Mitarbeitern.

Perspektive reserve

 Stadt- und Landkreise in Schleswig-Holstein mit unausgeschöpftem Potential 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 gezielte Rekrutierung oder durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. durch Kinderbetreuungsangebote).
- Ältere Arbeitnehmer bieten in dieser Perspektive ebenfalls ein großes Potential. Durch die gezielte Einstellung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen zu deren Gesunderhaltung könnte der Anteil von älteren Mitarbeitern in Zukunft erhöht werden.

Statistische Angaben

rebequa Perspektivenkarte 2020

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 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 wurde 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.

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 zugeordnet, 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.“

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.

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 für jedes (westdeutsche) Bundesland 2008 eine Perspektivenkarte erstellt wurde, fanden die Daten von über 200 Landkreisen und über 100 kreisfreien Städten (zum Stichtag 01.01.2006) Verwendung.