

# Newsletter Expertenplattform

Juli 2017



Expertenplattform  
**Demographischer Wandel  
in Sachsen-Anhalt**

## Zuwanderung nach Sachsen-Anhalt – wie geht Integration?

*Die Integration von Zugewanderten verlangt, die damit verbundenen Probleme, aber auch die gesellschaftlichen Chancen in den Blick zu nehmen. Um diesen Blick zu schärfen, kamen am 10. Mai 2017 Wissenschaftler und Praktiker in Halle zusammen.*

Am 10. Mai 2017 veranstaltete die Expertenplattform den **Transferworkshop „Zuwanderung nach Sachsen-Anhalt – wie geht Integration?“**. Tagungsort war das IWH und Eröffnungsdirektor dessen Präsident *Reint E. Gropp*. Sodann diskutierten Wissenschaftler und Praktiker, die sich mit der Integration von Migranten wissenschaftlich und/oder praktisch befassen, die Themenkrei-



se Bildung, Mentoring und Arbeit. Herausgearbeitet wurden in den Referaten

### Weitere Themen in dieser Ausgabe

Landwirtschaft – Arbeitsmigration (ZSH).....4  
Agrarstrukturwandel (IAMO).....6  
Gesundheitsfachkräfte (METOP).....7  
Wachstumsfaktor Bildung (IWH).....9  
Familienland Sachsen-Anhalt (ZSH).....12  
Pflugesensible Kommunen (HS Harz) .....14  
Senioren-Technik-Beratung (HS Harz) .....16

Schulschließungen in Medien (MLU-Soziol.)... 18  
Hochschulen: Third Mission (HoF) ..... 19  
Heterogenität im Studium (Het LSA) ..... 21  
Bevölkerungssoziologie (MLU-Soziologie) ..... 23  
Infrastrukturgenossenschaft (MLU-IWE GK)... 25  
LSA-Identitätsbildung (MLU-Soziologie) ..... 26

und der Diskussion insbesondere die folgenden Aspekte:

■ In den nächsten 10 bis 15 Jahren werden bundesweit um die 300.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus dem Arbeitsmarkt aussteigen. Deutschland ist daher auf Zuwanderung incl. entsprechender Arbeitsmarktintegration angewiesen. Bislang wird diese Zuwanderung stark innereuropäisch organisiert, was aber aufgrund demografischer und wirtschaftlicher Entwicklungen erwartbar nicht so bleibt. Daher ist die **Integration** von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt **als Chance** zu sehen.

■ Das Tätigkeitsniveau der Geflüchteten passt derzeit nur bedingt zum Profil des sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkts. Es gibt ein Überangebot an Personen, die Helfer-Tätigkeiten ausüben können: Knapp zwei Drittel der Zugewanderten haben dieses Tätigkeitsniveau. Benötigt werden aber vor allem Fachkräfte und Spezialisten. Daher sind umfangliche (Aus)Bildungsinvestitionen und eine integrationsfördernde Arbeitsmarktpolitik nötig.

■ Letzteres erweist sich für Sachsen-Anhalt auch angesichts der innerdeutschen **Konkurrenz um Geflüchtete** als relevant. Zwar werden die Geflüchteten prinzipiell nach dem Königsteiner Schlüssel auf die Länder verteilt. Doch berechtigt ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb des ursprünglichen Bundeslandes zur Abwanderung.

■ Klassische Arbeitsmarktprogramme müssen **an die Situation Geflüchteter angepasst** werden. Arbeitsmarktzugänge könnten verstärkt über Kompetenzerfassungsverfahren anstatt zertifikatsbasiert

organisiert werden. Das Instrument der Teilqualifizierung für über 25jährige ohne Berufsabschluss könnte auch für Geflüchtete eine Chance sein.

■ Der Arbeitsmarkteinstieg über einfache Tätigkeiten kann durchaus sinnvoll sein, insbesondere für erste Zugewanderten-Generation. Eine Förderung von „**Erfahrungsaufstiegen**“ über Weiterbildungsangebote und **Anerkennung von Teilqualifikationen** sollte diese Struktur allerdings unterstützen.

■ Die **Integration über Fachschulen und duale Ausbildungen**, also das mittlere Segment, ist der Königsweg zur Arbeitsintegration in Deutschland. Der Ausbildungszugang sollte Zugewanderten bis zum Alter von 30 Jahren möglich sein.

■ Sprachliche Bildung und Maßnahmen der beruflichen Orientierung gehören zusammen. Das Sprachniveau wirkt auch als Hürde des Hochschulzugangs. Meist wird das Sprachniveau B1 angestrebt. Doch

---

*Sollen die Zugewanderten den Arbeitsmarkt dort bereichern, wo Bedarf besteht – bei den Fachkräften –, dann sind umfangliche (Aus)Bildungsinvestitionen nötig*

---

reicht dieses nicht für den Arbeitsmarkt – hier muss B2- oder sogar C1-Niveau erreicht sein. Insbesondere im ländlichen Raum ist eine **Sprachlern-Infrastruktur bis zum Niveau C1 erforderlich**. Dazu sind Landeskooperationen für Blended Learning mit Vor-Ort-Präsenz denkbar.

■ Menschen mit prekärem Aufenthaltsstatus haben besondere Probleme. Ihnen ist z.B. häufig der Bildungszugang verwehrt. Das ist auch vor dem Hintergrund kritisch zu hinterfragen, dass das Ausländerrecht häufig als Schutzrecht des deutschen Arbeitsmarktes ausgelegt wird. Sprachkurse sollten auch dieser Gruppe mit unklaren Aufenthaltsstatus zugänglich sein, was bei etwaiger Rückkehr ins

Herkunftsland dann als gut investierte Entwicklungshilfe anzusehen ist.

■ Die Arbeit mit Zugewanderten muss **nicht nur auf Wissensaneignung, sondern Anwendbarkeit**, auf Fähigkeiten zur Bewältigung des Alltags und letztlich zur Lebensgestaltung zielen. Besonders in den ersten Monaten ist daher eine strukturierte Beratung bzw. Begleitung hilfreich. Unterstützungsleistungen sind schon bei der Nutzung des ÖPNV oder dem Zugang zu medizinischer Versorgung gefragt. Wenn es um Fragen

der Alltagsgestaltung geht, werden klare Ansprechpartner benötigt. Dies ist – vor dem Hintergrund teils undurchsichtiger Zuständigkeiten auch für Einheimische – keineswegs trivial.

■ **Erste Integrationserfolge** sind in Sachsen-Anhalt an der steigenden Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter aus nichteuropäischen Herkunftsländern

zu erkennen. Nicht vergessen werden darf allerdings, dass Integration über die Integration in den Arbeitsmarkt hinausgeht. Wichtig ist eine positive gesellschaftliche Grundhaltung gegenüber den Zugewanderten. Diese ist letztlich die entscheidende Voraussetzung dafür, die zuwanderungsbedingten Chancen erfolgreich nutzen zu können.



✉ **Ansprechpartner:** Prof. Dr. Peer Pasternack ([peer.pasternack@hof.uni-halle.de](mailto:peer.pasternack@hof.uni-halle.de))

✉ **Transferworkshop-Präsentationen** unter <https://expertenplattform-dw.de/transferworkshop-zuwanderung>

## Landwirtschaft und Arbeitsmigration

ZENTRUM FÜR SOZIALFORSCHUNG HALLE (ZSH) – *Fachkräftelücken bestehen in Deutschland in vielen Branchen. Ein Bereich, der dabei bislang vergleichsweise wenig Beachtung erfahren hat, ist die Landwirtschaft. Für die Fachkräftegewinnung dort kann die außereuropäische Zuwanderung neue Chancen eröffnen.*

Die demografische Lücke in Deutschland ist so groß, dass viele Stellschrauben zu deren Schließung gebraucht werden. Derzeit werden besonders Fachkräfte-Engpässe im Gesundheitswesen und in gewerblichen Berufen beklagt. Eine Branche, die dabei selten im Fokus steht, ist die Landwirtschaft. Auch dort werden gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte für anspruchsvolle Tätigkeiten gesucht. Ausbildungsplätze können nicht besetzt werden, weil sich nicht ausreichend viele junge Menschen für Agrarberufe interessieren. Dies hat das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt *Alfa Agrar* untersucht.

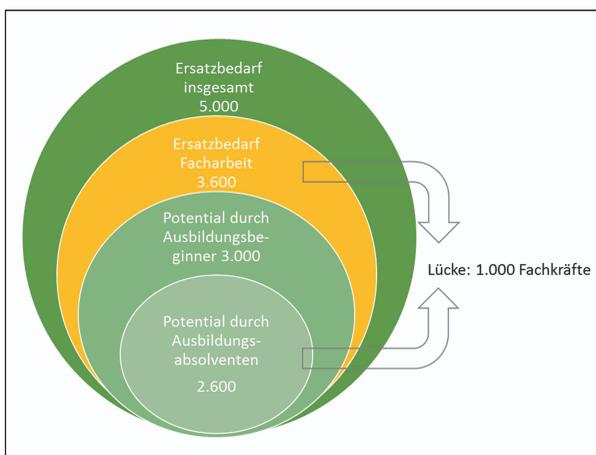
Zwischen 2015 und 2020 wird knapp ein Viertel der hochqualifizierten Beschäftigten die Agrarunternehmen in Sachsen-Anhalt aus Altersgründen verlassen. Daher werden innerhalb von zehn Jahren **5.000 qualifizierte Nachfolger** gebraucht. Inländische Beschäftigte – durch Ausbildung und Quereinstieg – können die Lücke al-

lein nicht mehr schließen. Deshalb wird nach qualifiziertem Personal aus dem Ausland gesucht.

**Betriebliche Integration bedeutet mehr als Qualifikationsabgleich:** Gerade in der Anfangsphase des beruflichen und privaten Einlebens umfasst Integration eine Vielzahl von Anforderungen. Dazu gehören

- neben dem fachlichen Abgleich zum Einsatz qualifizierten Personals
- das Erlernen der deutschen Sprache sowie

*Ersatzbedarf an Arbeitskräften in der Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt bis 2020*



- interkulturelle Kompetenz der Belegschaften und besonders der Führungskräfte.

Bei Geflüchteten geht diesem Prozess oft die Verarbeitung traumatischer Ereignisse voraus.

**Diversitäts- und integrationssensibles**

**Personalinstrument:** Die Vielfalt der Belegschaften in den Unternehmen bezog sich bisher vor allem auf Alter, Geschlecht und Qualifikation. Angesichts der bereits spürbaren Verknappung von Nachwuchskräften ist es plausibel, dass nunmehr auch Zuwanderung und damit die Herkunft von ausländischem Fachkräftepotential in den Blick gerät (siehe oberster Balken in der Grafik).

handlung und individuelle Unterstützung.

**Welche Schritte sind notwendig?** Zum einen geht es um das Potential an Fachkräften durch Zuwanderung. Für die osteuropäischen Länder wurde dazu eine Untersuchung für Bulgarien und Russland vorgenommen. Dabei ging es nicht nur um die quantitative Ausschöpfung, sondern auch um die Erschließung von Informationen zur Motivation der Arbeitsmigration und den Erwartungen, die an diese Entscheidung gebunden sind.

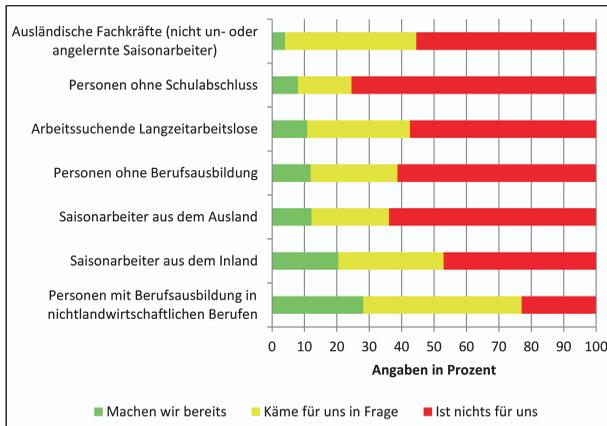
In den Herkunftsländern vieler Asylsuchender sind anteilig erheblich mehr Beschäftigte in der Landwirtschaft beschäftigt als in Deutschland. Inwieweit Menschen mit diesem

Erfahrungshintergrund zurzeit in Deutschland um Asyl suchen, ist noch ungeklärt. Asylsuchende aus ländlichen Räumen könnten – wenn sie wieder im dörflichen Umfeld leben wollen – eine Chance für erfolgreiche Ansiedlung in peripheren, derzeit durch Abwanderung geprägten Regionen sein.

Neben der Alltagsintegration ist die Arbeitsintegration von Zugewanderten von besonderer Bedeutung. Diese hat zwei Facetten: die **Betriebskultur und Kompetenznutzung**.

Zugewanderte können den Weg in die ostdeutsche Landwirtschaft finden, wenn Betriebe und Vermittlungsagenturen sie gezielt über ihre Beschäftigungsmöglichkeiten informieren, sie durch Sprach-

*Strategien der Betriebe zur Kompensation der Fachkräftelücke, ZSH-Befragung von Landwirtschaftsbetrieben*



Integrationsarbeit mit Menschen aus anderen Sprachräumen und Kulturkreisen braucht zusätzliche Kompetenzen, die erlernt werden können und dann als Chance zu verstehen sind. Gerade Führungskräfte müssen auf die neuen Herausforderungen vorbereitet werden, um **integrationssensibel agieren** zu können. Stichworte sind Achtsamkeit, Gleichbe-

und Fachkurse weiterbilden und ihnen **Integrationspaten** zur Seite stellen. Dazu wird in *Alfa Agrar* ein diversitäts- und integrations-sensibles Personalinstrument entwickelt.

Zudem wird derzeit ein Lehrmodul für Führungskräfte zum Landwirtschaftlichen

Personalmanagement im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutschland erarbeitet. Beteiligt sind neben dem ZSH das Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO) und das Agrarunternehmen Barnstädt e.G.

☒ **Ansprechpartnerinnen** beim Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH): Dipl.-Soz. Bettina Wiener (wiener@zsh.uni-halle.de); Dipl.-Soz. Susanne Winge (wiener@zsh.uni-halle.de)

☒ Vasyil Kvartiuk: **Osteuropa als Quelle für Landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland? Länderstudie Russland**, Zentrum für Sozialforschung Halle, Halle (Saale) 2015, online unter [http://www.alfa-agrar.de/wp-content/uploads/2015/08/Broschuere\\_Kvartiuk\\_A4\\_2015.pdf](http://www.alfa-agrar.de/wp-content/uploads/2015/08/Broschuere_Kvartiuk_A4_2015.pdf)

☒ Diana Traikova: **Osteuropa als Quelle für Landwirtschaftliche Fachkräfte in Deutschland? Länderstudie Bulgarien**, Zentrum für Sozialforschung Halle, Halle (Saale) 2015, online unter <http://buel.bmel.de/index.php/buel/article/view/78/Kvartiuk%20-%2093%20-%20B%C3%BCL.pdf>.

☒ Bettina Wiener/Susanne Winge: **Ausbildungskultur in KMU als Schlüssel für den Quereinstieg**, in: PERSONALquarterly. Wissenschaftsjournal für die Personalpraxis 2/2016, S. 28-33.

## Agrarstrukturwandel spielerisch erfahrbar gemacht

*LEIBNIZ-INSTITUT FÜR AGRARENTWICKLUNG IN TRANSFORMATIONÖKONOMIEN HALLE (IAMO) – Im Rahmen der Forschungen zur strategischen Führung landwirtschaftlicher Unternehmen wurde das Planspiel FarmAgriPoliS entwickelt. Das unter [www.farmagripolis.de](http://www.farmagripolis.de) zum Download zur Verfügung stehende Spiel macht es möglich, verschiedene Szenarien der Unternehmensführung auszuprobieren.*

Der Spieler übernimmt einen landwirtschaftlichen Betrieb in einer Modellregion des räumlich-dynamischen Agrarstrukturmodells AgriPoliS und trifft **strategische Entscheidungen über Investitionen und Pachtverträge**. Dabei sind regionale Produktionsbedingungen, Preis- und Politikunsicherheiten, die eigene Kostenstruktur sowie das Verhalten konkurrierender Unternehmen zu berücksichtigen.

Die in FarmAgriPoliS dargestellten Betriebe und Agrarregionen basieren auf **betriebsindividuellen und strukturellen Daten von real existierenden Agrarregi-**

**onen**. Mit Hilfe dieser Daten werden für die jeweilige Untersuchungsregion charakteristische Betriebe definiert und gewichtet, um die Agrarstruktur der Regionen möglichst genau im Modell abzubilden.

Für die in FarmAgriPoliS dargestellte Region diente die **Altmark** als Vorbild. Diese setzt sich zusammen aus den beiden Landkreisen Stendal und dem Altmarkkreis Salzwedel. Hier befinden sich ca. 40 % der Milchkühe und 53 % der spezialisierten Milchviehbetriebe Sachsen-Anhalts. Der Grünlandanteil in der Altmark ist für sachsen-anhaltische Verhältnisse

mit 26,5 % hoch. Die Tierproduktion wird durch Großbestände dominiert. Mastschweine werden überwiegend in Beständen über 1.000 Stück und Milchkühe in Herden mit 100 bis 200 bzw. mit mehr als 500 Tieren gehalten.

Auch bezüglich der Betriebsgrößen in Hektar spiegeln sich die großbetrieblichen Strukturen der Altmark wider. Die meisten Betriebe sind zwar in den Größenklassen bis 30 ha und 200 bis 500 ha zu finden. Der Großteil der Flächen wird aber von Betrieben mit mehr als 500 ha bewirtschaftet. Futterbau-, Verbund- und Milchviehbetriebe bewirtschaften ca. 68 % der Flächen und sind somit dominierend. Reine Veredelungsbetriebe spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

---

*In der Altmark befinden sich 40 % der Milchkühe und über die Hälfte aller spezialisierten Milchviehbetriebe Sachsen-Anhalts – datenbasiert spiegelt das Planspiel die Realität*

---

Spieler des Unternehmensplanspiels FarmAgriPoliS können ihr Spielergebnis auf [www.farmagripolis.de](http://www.farmagripolis.de) in eine Highscoreliste eintragen. 111 Spieler haben das bis Ende Juni 2017 getan. Seit Onlinegang wurde das Planspiel **über 3.000 Mal aufgerufen**. Der aktuelle Spitzenspieler hat ein um 2509 Prozent höheres Eigenkapital erreicht als der Computeragent mit dem gleichen Betrieb.

Gefördert wurde die Entwicklung der Software und die Aufbereitung für die öffentliche Nutzung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und die Edmund Rehwinkel-Stiftung.

☒ **Ansprechpartner** beim Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO): Franziska Appel ([appel@iamo.de](mailto:appel@iamo.de)), Dr. Changxing Dong ([dong@iamo.de](mailto:dong@iamo.de))

☒ **Weitere Informationen** und das **Spiel zum Download** unter [www.farmagripolis.de](http://www.farmagripolis.de)

## Finden, Binden und Qualifizieren: Fachkräfte im Gesundheitswesen

*METOP GMBH MAGDEBURG – Die Sicherung des Fachkräftebestands in den Pflegeberufen stellt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, steigender Lebenserwartung und neuer Anforderungen an Pflegekräfte eine große Herausforderung dar. Um künftige Pflegekräfte besser finden, binden und qualifizieren zu können, wurden u.a. Arbeitsanforderungen und Erwartungen von Berufsschüler:innen untersucht.*

Aufgrund des demografischen Wandels steht der Pflegebereich vor einschneidenden Veränderungen. Die Lebenserwartung der deutschen Bevölkerung steigt durch die verbesserten medizinischen

Möglichkeiten stetig an. Pflegebedürftige leiden aufgrund ihres immer höheren Alters oft an einer Vielzahl von Krankheiten (Stichwort Multimorbidität). Die Anforderungen an Pflegekräfte haben sich pa-

rallel zu diesen Entwicklungen ebenfalls stark gewandelt.

Der Bedarf an Fachkräften in der Pflege ist bereits hoch und wird aufgrund dieser Entwicklungen weiter zunehmen. Das **Projekt „Finden, Binden und Qualifizieren von Fachkräften aus dem Gesundheitswesen in Sachsen-Anhalt“** (FiBi-Q) setzt an dieser Stelle an. Im Juni 2016 startete es, finanziert aus ESF- und LSA-Mitteln, im Rahmen des Verbundes „Autonomie im Alter“.

**Zentrales Ziel** ist die Fachkräftesicherung von Pflegekräften in Sachsen-Anhalt. Da zu werden unter anderem Analysen zu Arbeitsanforderungen an Pflegekräfte durchgeführt. In Zukunft wird es darum gehen, in Zusammenarbeit mit Gesundheitseinrichtungen die Ergebnisse der Analysen für die Praxis nutzbar zu machen und zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote anzubieten.

Bereits durchgeführt wurde eine Befragung unter Pflegeschüler:innen zu deren **Erwartungen an** ihre zukünftigen **Arbeitgeber**. 796 Schüler:innen der Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Altenpflege und der pflegerischen Helferausbildungen beteiligten sich. In 14 Kategorien wurden die Einstellungen unter anderem zu den Themen Arbeitsaufgabe, Unternehmenskultur oder Vergütung und Zusatzleistungen abgefragt. Die Ergebnisse gingen in die Bildung eines Attraktivitätsindex (von -1 bis +1) ein, der die Gewichtung der einzelnen Aspekte aufzeigt. **Zentrale Ergebnisse** der Studie sind:

■ Die Tabelle zeigt die **Unterschiede der allgemeinen Schulbildung** der Befragten (höchster Schulabschluss zum Zeitpunkt der Befragung). Das Anbieten von Weiterentwicklungsmöglichkeiten für junge Fachkräfte ist ein Schlüssel auf dem Weg der erfolgreichen Rekrutierung

des pflegerischen Nachwuchses. Das wird insbesondere bei der Beantwortung von Fragen deutlich, die den Bereich Weiterbildung berühren.

*Allgemeine Schulbildung von Pflegeschülern nach Ausbildungsrichtung (in Klammern Anzahl)*

Ausbildungsrichtung	Höchster Abschluss		
	Hauptschule	Realschule	(Fach-) Hochschulreife
Altenpflege	7 % (22)	80,5 % (245)	11,5 % (35)
Gesundheits- u. Krankenpflege	0,5 % (2)	63 % (232)	36,5 % (134)
Kinderkrankenpflege	0	33 (25)	66 % (50)

■ Am Beispiel des Themenfeldes **Zusatzleistungen** wird deutlich, wie branchenabhängig die Bewertung von Attraktivitätsfaktoren tatsächlich ist. Während für IT-Fachkräfte die private Nutzung betrieblicher Technik (wie Handy oder Laptop) recht interessant ist und auch flexible Arbeitszeitgestaltung eine große Rolle spielt, werden von Nachwuchskräften aus der Pflege andere Schwerpunkte gesetzt. 85 % der Befragten halten eine betriebliche Altersvorsorge für ziemlich

*Attraktivitätsaspekte der Kategorie „Zusatzleistungen“: Befragung von Nachwuchskräften im Pflegebereich*

Zusatzleistung	Attraktivitätsindex (-1 bis +1)
Betriebswagen	-0,17
Private Nutzung betrieblicher Technik	-0,16
Essenszuschüsse/ Werkskantine	0,02
Beteiligung am Unternehmenserfolg	0,16
Betriebliche Altersvorsorge	0,58
Bezahlte Teilnahme an Weiterbildungen	0,64
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	0,69

oder außerordentlich wichtig. Dieser Spitzenwert wird im Bereich des Gehalts und der Zusatzleistungen nur noch von Weihnachtsgeld (89 %) und bezahlten Weiterbildungen (86 %) erreicht. Dinge wie ein Betriebswagen oder ein betriebliches Handy/Laptop sind hingegen gänzlich uninteressant für Nachwuchskräfte aus der Pflege. Das wird auch mit Blick auf den zugehörigen Attraktivitätsindex deutlich.

■ Weiche Faktoren, die sich unter dem Stichwort **Unternehmenskultur** bündeln lassen, haben einen hohen Stellenwert bei der Stellenauswahl. Besonders hervorzuheben ist ein kooperatives Arbeitsklima (Indexwert 0,80) und mitarbeiterorientiertes Handeln (Indexwert 0,84) seitens des Arbeitgebers. Der Bereich Internationalität spielt dagegen für die angehenden Pflegefachkräfte eine eher untergeordnete Rolle.

■ Besonders hoch wurden **soziale Aspekte** bewertet. Dazu zählt bspw. der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen (Indexwert 0,72). Für 88 % ist die Möglichkeit, sich während der Arbeit mit anderen (Kollegen oder Kunden) austauschen zu können und nicht isoliert zu arbeiten, ziemlich (29 %) oder außerordentlich (59 %) wichtig.

■ **Klassische Themen** wie Arbeitsplatzsicherheit, die Förderung von Weiterbildung oder ein auskömmliches Gehalt sind ebenfalls bedeutsame Punkte bei der Arbeitgeberauswahl. Eine erfolgreiche Rekrutierung von Fachkräften in der Pflege hängt also ebenso von der Vermittlung einer guten Arbeitsatmosphäre und Unternehmenskultur wie von den genannten ‚harten Faktoren‘ ab.

Detaillierte Ergebnisse der Studie stehen in Kürze als Broschüre auf der Projektwebsite allen Interessierten zum Download zur Verfügung.

✉ **Ansprechpartner.innen** bei der METOP GmbH An-Institut der OVGU Magdeburg: Dr. Sonja Schmicker (sonja.schmicker@metop.de); Carlo Reifgerste M.A. (carlo.reifgerste@metop.de)

✉ **Weitere Informationen** unter [www.metop.de/fibiq](http://www.metop.de/fibiq)

## Tagung „Von der Transformation zur europäischen Integration: Wachstumsfaktor Bildung besser nutzen“

*LEIBNIZ-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG HALLE (IWH) – Auf einer Tagung am 22. Februar 2017 wurden Forschungsergebnisse zur besseren Nutzung von Bildung als Wachstumsfaktor vorgestellt und diskutiert.*

Der Präsident des IWH, Prof. Reint E. Gropp, Ph.D., unterstrich eingangs, dass es **Investitionen in Humankapital** seien, die langfristig das Wirtschaftswachstum treiben. Andere Länder investierten deutlich mehr in Humankapital als Deutschland. Dies sollte zu denken geben.

In seinem Eröffnungsvortrag über „Hochschulen als Wachstumsmotor für unser Land“ griff Dr. Jürgen Ude, Staatssekretär im sachsen-anhaltischen Wirtschaftsministerium, den Gedanken guter Bildung auf. Sachsen-Anhalt verfüge über ein attraktives breites Studienangebot mit

moderner Ausstattung und guten Betreuungsmöglichkeiten, ausgezeichnete Forschung und hohe Lebensqualität. Er verwies auf die Kampagne des Landeshochschulmarketings „Studiere, was dich wirklich weiter bringt“. Die **Bedeutung der Hochschulen** für die Region sei, neben nachfrageseitigen Effekten, vor allem am Wissens- und Technologietransfer festzumachen. Hier verwies der Staatssekretär auf Good-Practice-Beispiele in Sachsen-Anhalt, etwa zur **wirtschaftlichen Verwertung von Hochschulpatenten**, Lizenzierungen sowie Unterstützung von Gründungen.

Der Verknüpfung der Förderung von Forschung und Entwicklung mit der Stärkung der regionalen Wirtschaft dienen solche Instrumente wie Transfereutscheine, die Programme Wissens- und Technologietransfer, ego.-INKUBATOR und ego.-Transfer sowie das Kompetenznetzwerk für Angewandte und Transferorientierte Forschung (KAT).

Prof. Dr. Oliver Holtemöller, Abteilungsleiter Makroökonomik und stellvertretender IWH-Präsident, referierte zum Thema „Ostdeutschland in der Middle Income Trap“. Der **Aufholprozess Ostdeutschlands** habe sich anfänglich sehr schnell und später langsamer vollzogen. Im Vergleich zu anderen Post-Transformationsökonomien könne er sich sehen lassen. Dass sich der Aufholprozess verlangsamt, sei im internationalen Vergleich eher der Normalfall, schnelles Aufholen die Ausnahme. Ganz Kontinentaleuropa zeichne sich durch eine Wachstumsschwäche aus, was vor allem mit

dem Dienstleistungssektor zu tun habe. Die wirtschaftliche Herausforderung Ostdeutschlands bestünde darin, **mehr in Humankapital zu investieren**.

Prof. Dr. C. Katharina Spieß, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, ging der Frage „Was kann zur Verbesserung der **frühkindlichen Bildung und Betreuung** getan werden?“ nach. Die Rednerin stellte Ergebnisse der bildungsökonomischen Forschung zu diesem Thema vor und sprach Politikempfehlungen aus. Die Forschung zeige, dass die Rendite von Investitionen im Bereich der sehr frühen Bildung die höchste sei. Voraussetzung sei aber eine hohe Qualität der

Bildungsangebote. Eine Studie über die Effekte universeller Kita-Angebote in Norwegen zeige

---

*Investitionen in sehr frühe Bildung haben die höchste Rendite aller Bildungsbereiche – vorausgesetzt, die Qualität stimmt*

---

langfristig positive Effekte auf die Bildung und das Einkommen sowie eine Verringerung der Abhängigkeit von Fürsorge und des Schulabbruchs. Ansatzpunkte für Reformen lägen neben der Erhöhung von Investitionen unter anderem auch in einer Förderung, die zielgruppenspezifischer für Familien und für Nachbarschaften erfolgt (*target within universal*).

Zum Abschluss des Vortragsteils sprach Prof. Dr. Nils Berkemeyer, Friedrich-Schiller-Universität Jena, über „Die Entwicklung der bundesdeutschen Schulsysteme nach PISA – eine gerechtigkeitsrechtliche Zwischenbilanz aus dem Chancenspiegel 2017“. Der „Chancenspiegel“, ein Projekt der Bertelsmann-Stiftung, an dem der Redner mitarbeitet, betreibt ein Monitoring der Schulsysteme, das indikatorenbasiert ist.

Die Schulsysteme in den 16 deutschen Ländern würden unterschiedliche Wege beschreiten, und dies führe auch zu Unterschieden in puncto chancengerechter Bildung. Berkemeyer illustrierte das unter anderem am Inklusionsanteil. In

*Podiumsdiskussion „Hochschulen als Wachstumsmotoren stärken – wie geht das?“*



seinen Schlussfolgerungen formulierte er mit Blick auf die **Inklusion** den Wunsch, dass **Schulreform und Reform der Lehrerbildung „zusammengedacht werden“**.

Den Abschluss der Tagung bildete ein **Podiumsgespräch** zum Thema **„Hochschulen als Wachstumsmotoren stärken – wie geht das?“**. Hier wurden Faktoren herausgearbeitet, die die Zusammenarbeit von Hochschulen und Wirtschaft begünstigen.

Hervorgehoben wurde die Notwendigkeit, Hochschulen angemessen finanziell auszustatten. Wenn private Finanzierungsquellen, etwa Studiengebühren, nicht infrage kommen, müsse ein Ausgleich durch mehr öffentliche Gelder erfolgen. Es gehe darum, **im Wettbe-**

**werb um die „besten Köpfe“** zu punkten. Die Wirtschaft, speziell kleine und mittelgroße Unternehmen, benötigten flexibel einsetzbare Absolventen. Das Rüstzeug dafür müsse schon an den Hochschulen geschaffen werden. Und es bedürfe Hochschullehrer, die eine Affinität gegenüber den Bedarfen in Unternehmen haben, was nicht allen leicht falle. Das A und O sei aber eine gehaltvolle solide Forschung. Dabei komme es auch auf gute Förderprogramme an. Ein gutes Programm sei analytisch begründet. Forscher wünschen sich dabei auch eine themenoffene Förderung. Ist der Schritt zu einer Existenzgründung getan, brauche es auch Venture Capital, bei dem neben den Finanzmitteln auch die Beratung der jungen Unternehmen wichtig sei.

☒ **Ansprechpartner** beim Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH): Dr. Gerhard Heimpold (gerhard.heimpold@iwh-halle.de)

## Familienland Sachsen-Anhalt

ZENTRUM FÜR SOZIALFORSCHUNG HALLE (ZSH) – Die Familienfreundlichkeit eines Landes kann nicht in allen Aspekten allein auf Basis der amtlichen Statistik bewertet werden. Eine Studie hat daher persönliche Einschätzungen zu den Lebensbedingungen für Familien in Sachsen-Anhalt untersucht.

Überregionale Studien beziehen sich bei ihrer Bewertung der Familienfreundlichkeit in Sachsen-Anhalt auf die amtliche Statistik, insbesondere Daten zum Betreuungsplatzangebot oder zu den Betreuungsquoten von Kindern unterschiedlicher Altersgruppen.

Diese Aspekte sind für Eltern unbestritten von herausragender Bedeutung für die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Doch vermögen es Daten der amtlichen Statistik nicht, die subjektive Perspektive von Eltern auf ihr Familienleben wiederzugeben. Statistische Daten können auch keine Auskunft über die Einschätzung der Lebensbedingungen für Familien in Sachsen-Anhalt durch Außenstehende geben.

Daher wurde im Auftrag des Landesbüros Sachsen-Anhalt der Friedrich-Ebert-Stiftung der Frage nachgegangen, wie die Bevölkerung die Familienfreundlichkeit bzw. die familiären Lebensbedingungen einschätzt. Die **zentralen Ergebnisse** der Studie „Familienland Sachsen-Anhalt“ sind:

- Drei Fünftel aller Sachsen-Anhalter.innen empfinden ihr Wohnumfeld als kinderfreundlich. Ein weiteres Fünftel

bezeichnet es sogar als sehr kinderfreundlich.

- Besonders gut bewerten die Eltern die Kinderfreundlichkeit der Ärzt.innen und der Einkaufsmöglichkeiten in ihrem Wohnumfeld.
- Die Einschätzungen der öffentlichen Verkehrsmittel und der Ämter hingegen fallen vergleichsweise schlecht aus.
- Von Eltern mit Kleinkindern, d.h. mindestens einem Kind unter sechs Jahren, wird die Vielfalt der Freizeitangebote im Vergleich zu Eltern, deren Kinder schon älter sind, schlechter eingeschätzt.

---

*Frauen in Sachsen-Anhalt liegen bei der Entscheidung für ihr erstes Kind über dem Bundesdurchschnitt – der Wunsch nach einem Zweitkind scheidert oft wegen Geld-, Zeit- oder Unterstützungsmangel*

---

### Die Ergebnisse im

**Detail:** Ein Drittel der Sachsen-Anhalter.innen lebt mit Kindern zusammen. Mehr als jeder zehnte Elternteil ist alleinerziehend. Von den Sachsen-Anhal-

ter.innen ohne minderjährige Kinder im Haushalt hat ein Drittel (noch) nie Kinder gehabt. Bei den anderen haben die Kinder den Haushalt schon verlassen, zum Teil haben ihre Kinder auch bereits selbst Familien gegründet.

In Sachsen-Anhalt entscheiden sich Frau-

en häufiger als im Bundesdurchschnitt dafür, Kinder zu bekommen. Allerdings bekommen sie zumeist nur ein einziges Kind und kein weiteres. Dies findet ein Echo auch in den Kinderwünschen: Vier Fünftel der kinderlosen Sachsen-Anhalter:innen wünschen sich ein Kind.

Von Eltern wird der Wunsch nach weiterem Nachwuchs nur halb so oft geäußert. Eltern benennen besonders häufig einen Mangel an verfügbaren Ressourcen (Geld, Zeit, Wohnraum und/oder soziale Unterstützung) als Grund dafür, dass sie momentan keine weiteren Kinder haben wollen. So verwundert es auch nicht, dass der **Wunsch nach dem ersten Kind einkommensunabhängig** ist, während der Wunsch nach einem weiteren Kind bei sachsen-anhaltischen Eltern erst mit zunehmendem Haushaltseinkommen wahrscheinlicher wird.

Die Kinderbetreuung in Sachsen-Anhalt ist überdurchschnittlich oft außerhäuslich organisiert. Dabei spielen Angebote von Kitas eine maßgebliche Rolle. Die im regionalen Vergleich überdurchschnittliche Nutzung dieser Angebote beginnt bereits im Klein(st)kindalter und geht über das Vorschul- bis in das Grundschulalter der Kinder. Die hohe Erwerbstätigkeit unter den Frauen bzw. Müttern in Sachsen-Anhalt erklärt die Nutzung des vorhandenen Angebots. Mehrheitlich äußern sich die Befragten **zufrieden mit der Betreuungssituation**, wie sie für den Normalfall organisiert ist. Der Normalfall ist – in Abhängigkeit vom Alter des Kindes – ein institutionelles Angebot oder die Betreuung durch einen Elternteil, meist der Mutter.

Die besondere Rolle der **Großeltern wird insbesondere in Ausnahmesituationen** (z.B. wenn das Kind erkrankt, in Kita- oder Schulferien oder bei Überstunden eines Elternteils) deutlich. Großeltern können in solchen Fällen schneller einspringen als der/die Partner:in. Wie leicht oder schwer sich derartige Ausnahmesituationen bewältigen lassen, hängt vor allem davon ab, inwieweit sie für die Betroffenen planbar (z.B. Ferien) oder nicht planbar (z.B. Erkrankung) sind. Nicht zuletzt nimmt der Schwierigkeitsgrad bei der Bewältigung mit der Zahl der Kinder zu. Da Frauen stärker in die Betreuung bzw. Organisation eingebunden sind, führen Ausnahmesituationen bei ihnen eher zu Schwierigkeiten.

Das Familienleben ist vielfältigen **Belastungen** ausgesetzt. Als besondere Herausforderungen wurden atypische Arbeitszeiten, zeitliche, finanzielle, bürokratische und organisatorische Belastungen sowie die Auswirkungen von Informationsdefiziten untersucht:

- Am stärksten sind sachsen-anhaltische Familien von atypischen Arbeitszeiten, finanziellen und zeitlichen Belastungen beeinträchtigt. Mit der Anzahl der Kinder steigt das Belastungsempfinden darüber.

- Belastungen wirken in Mehr-Kind-Familien umso stärker, wenn die Kinder im Kita- und im Grundschulalter sind. Neben diesen Familien sind solche mit einem niedrigen monatlichen Haushaltseinkommen von allen Belastungsarten, auch nichtfinanzieller Art, besonders stark betroffen.

✉ **Ansprechpartnerinnen** beim Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH): Dipl.-Soz. Sabine Böttcher (boettcher@zsh.uni-halle.de), Rebekka Heyme M.A. (rebekka.heyme@zsh.uni-halle.de)

✉ Sabine Böttcher/Rebekka Heyme/Ingo Wiekert: **Familienland Sachsen-Anhalt. Eine ZSH-Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung**, Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Sachsen-Anhalt, Magdeburg, 2016, online unter <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/sachsen-anhalt/12527.pdf>

# Familienfreundlichkeit im demografischen Wandel: Kommunen als pflegesensible Organisationen

*FACHBEREICH VERWALTUNGSWISSENSCHAFTEN DER HOCHSCHULE HARZ – Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentlicher Faktor bei der Wahl des Arbeits- und Lebensortes. Als weiterer Faktor gewinnen Unterstützungsstrukturen für Menschen, die sich neben dem Beruf um die Pflege von Angehörigen sorgen, an Bedeutung. Ein Kooperationsprojekt mit der Kommunalverwaltung Wernigerode stellt Handlungsempfehlungen für eine pflegesensible Organisationskultur vor.*

Für Fachkräfte sind Arrangements zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie ein entscheidender Faktor bei der Wahl des Arbeits- und Lebensortes. Neben der in Sachsen-Anhalt bereits sehr gut ausgebauten Kinderbetreuung gewinnt auch die Hilfestellung für Menschen, die sich neben dem Beruf um die **Pflege von Angehörigen** sorgen, zunehmend an Bedeutung.

Berufstätige, die eigene Angehörige pflegen, wenden dafür im Schnitt über 30 Stunden pro Woche auf. Diese Doppelbelastung kann zu stark negativen Folgen für die individuelle Belastbarkeit und damit auch für die Arbeitgeber führen. Um diese Situation zu entschärfen, wurde ein **„Lebenslagenorientiertes Entwicklungs- und Bedarfskonzept“ (LEB)** erarbeitet – gefördert im Programm „Demografie – Wandel gestalten“ des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt.

Ziel des Projektes war die Formulierung und Erprobung von Handlungsempfehlungen für eine **pflegesensible Organisationskultur**, die pflegende Beschäftigte angemessen unterstützt und Arbeitgebern zu mehr Handlungssicherheit verhilft. Auf Basis von Bedarfserhebungen wurden zwei zentrale Handlungsansätze festgelegt:

- **Pflegende Beschäftigte bauen auf die Unterstützung ihres Arbeitgebers.** We-

sentlich dafür sind das Verständnis für die individuelle Situation und transparente Informationen über mögliche Arrangements der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Der Schlüssel zur Vereinbarkeit ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.

- **Arbeitgeber profitieren von klaren internen Regelungen, die Führungskräften Handlungssicherheit geben.** Eine pflegesensible Organisationskultur ermutigt Beschäftigte zudem, ihre Doppelbelastung offen zu thematisieren.

Als praktische Lösung wird die **Etablierung eines organisationsinternen „Pflegepiloten“** empfohlen, der als Informationsquelle und Ansprechpartner das Vereinbarkeitsmanagement für Beschäftigte und Arbeitgeber übernimmt. Voraussetzung für eine solide Einschätzung des Bedarfs an einzelnen pflegesensiblen Instrumenten der Personalpolitik ist eine spezifische Risikoanalyse in Verbindung mit einem Risikomanagement auf der Grundlage der vorhandenen Personalressourcen.

**Pflegesensible Verwaltungskultur:** Pflegesensibilität bedeutet, die Mehrfachbelastung pflegender Beschäftigter ernst zu nehmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann gut gelingen, wenn die Unterstützung pflegender Beschäftigter als gemeinsames Ziel der Verwaltungskultur und der Arbeitsorganisation definiert wird. Führungskräfte stehen hier in

einer besonderen Verantwortung. Ihr Verhalten ist prägend für eine pflegesensible Arbeitsatmosphäre im Team und die Unterstützung der Betroffenen. Wesentliches Ziel aller Angebote des Arbeitgebers ist die Steigerung der zeitlichen Flexibilität der Beschäftigten.

**„Pflegepilot“ – Information, Beratung und Koordination:** Informationsangebote und organisationsinterne Beratung

se in Verbindung mit einem Risikomanagement auf der Grundlage der vorhandenen Personalressourcen. Die Risikoanalyse soll frühzeitig jene Beschäftigten identifizieren, die Arbeitsaufgaben allein verantworten oder Wissensbestände exklusiv ‚verwalten‘. Ihr pflegebedingter Ausfall hätte für die Verwaltung als Organisation besonders schwerwiegende Konsequenzen.

*Führungskräfte-Workshop der LEB-Projektgruppe mit Dezernenten und Amtsleitern der Stadtverwaltung Wernigerode – Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“*



können in der Institution des „Pflegepilot“ gebündelt werden und stellen den ersten praktischen Schritt dar. Beide Maßnahmen geben dem pflegenden Beschäftigten die Sicherheit und das Vertrauen des Arbeitgebers in seinen Leistungswillen und seine Leistungsfähigkeit. Damit entsteht in einer Verwaltung eine zentrale Informations-, Beratungs- und Koordinationsstelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

**Risiken analysieren und Vertretbarkeit fördern:** Voraussetzung für eine solide Einschätzung des Bedarfs an einzelnen pflegesensiblen Instrumenten der Personalpolitik ist eine spezifische Risikoanaly-

Zudem ist die Handlungsfähigkeit einer Organisation eng mit der Verfügbarkeit des Wissens von Beschäftigten während deren Abwesenheit verbunden. Daher ist ein professionelles Wissensmanagement Voraussetzung für die Vertretbarkeit insbesondere pflegender Beschäftigter, die qualifikatorische Alleinstellungsmerkmale aufweisen.

**Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort:** Entscheidend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Zeitsouveränität. Es bedarf nicht in jedem Fall gesonderter Arbeitszeitmodelle. Werden die Ansprüche von Familienarbeit bei Urlaubsplanung, Überstunden und Dienst-

reisen berücksichtigt, kann für die Betroffenen bereits eine wirksame Entlastung erreicht werden.

Durch die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen wird die ortsunabhängige Zusammenarbeit begünstigt. Die Flexibilisierung des Arbeitsortes kann die positive Wirkung der Arbeitszeitflexibilisierung auf die Vereinbarkeit von Beruf

und Pflege unterstützen, jedoch nicht ersetzen.

Ein **Leitfaden** incl. Hinweisen zu rechtlichen Rahmenbedingungen soll das Personalmanagement in Kommunalverwaltungen dabei unterstützen, eine pflegesensible Organisationsstruktur und -kultur zu entwickeln. Bestellungen sind über die angegebenen Kontaktdaten möglich.

✉ **Ansprechpartnerin** beim Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz (Halberstadt): Prof. Dr. Birgit Apfelbaum (bapfelbaum@hs-harz.de)

✉ **Weitere Informationen und Online-Dokumentation** des Projekts sowie zu Coachingangeboten für interessierte Verwaltungen unter [www.hs-harz.de/forschung/ausgewaehlte-forschungsprojekte/leb-wr](http://www.hs-harz.de/forschung/ausgewaehlte-forschungsprojekte/leb-wr)

## Aufbau einer kommunalen Senioren-Technik-Beratung

*FACHBEREICH VERWALTUNGSWISSENSCHAFTEN DER HOCHSCHULE HARZ – Selbstständigkeit, Autonomie und gesellschaftliche Teilhabe werden bislang nur wenig durch Technik unterstützt, obwohl darin unausgeschöpfte Potenziale liegen. Ein Handbuch zur Technikberatung älterer Menschen und Angehöriger will dies ändern.*

Technische Hilfsmittel zur Förderung von Selbstständigkeit, Autonomie und gesellschaftlicher Teilhabe älterer Menschen werden auch bei zunehmendem Unterstützungsbedarf bisher nur wenig genutzt. Das im Verlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge herausgegebene **Handbuch „Technikberatung für ältere Menschen und Angehörige: Praxis-Tipps für ein Serviceangebot in der Kommune“** will dies ändern.

Die Autor.innen Birgit Apfelbaum (Hochschule Harz), Nina Efker (Stadt Solingen) und Thomas Schatz (Hochschule Harz) zeigen die Bedeutung einer kommunalen

Technikberatung für Betroffene, ihre Angehörigen und das Gemeinwesen. Schritt für Schritt wird der Aufbau eines bedarfsorientierten Beratungsangebots dargestellt, begleitet von vielen praxiserprobten Tipps und Handlungsempfehlungen für eine zielgruppenorientierte Kommunikation.

Die Publikation präsentiert Ergebnisse einer Begleitforschung zu Modellprojekten der Senioren-Technik-Beratung in deutschen Kommunen, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurden – darunter mit Wanleben-Börde und Halberstadt auch zwei Beratungsstellen in Sachsen-Anhalt.

Im Rahmen eines partizipativen Untersuchungsdesigns wurde dort unter Leitung von Prof. Dr. Birgit Apfelbaum zusammen mit den Akteuren **vor Ort ein Kommunikationskonzept entwickelt**. Dieses versteht sich als Baustein eines vernetzten kommunalen Demografiekonzeptes. Besonders wertvoll für interessierte, aber auf dem Technik-Gebiet bisher nicht aktiv gewordene Beratungsstellen, ist auch die **Übersicht erprobter Geräte jenseits aufwendiger Roboter- oder Smart Home-/AAL-Systeme** am Ende des Bandes.

☒ **Ansprechpartner.innen** beim Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz (Halberstadt): Prof. Dr. Birgit Apfelbaum (bapfelbaum@hs-harz.de), Thomas Schatz M.A. (tschatz@hs-harz.de)

☒ Birgit Apfelbaum/Nina Efker/Thomas Schatz: **Technikberatung für ältere Menschen und Angehörige**, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Berlin 2016, 136 S.; s.a. <http://www.lambertus.de/de/shop-details/technikberatung-fuer-aeltere-menschen-und-angehoerige,1806.html>



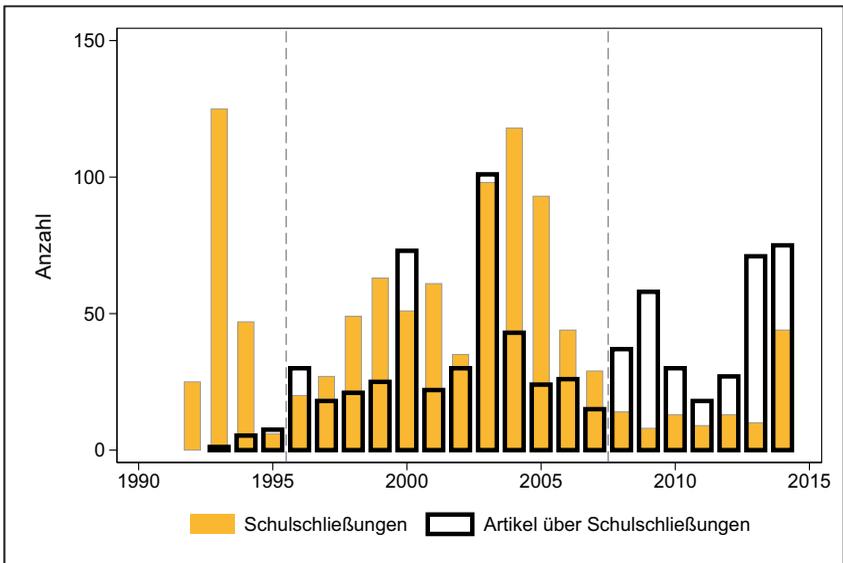
## Schulschließungen in Sachsen-Anhalt und ihre öffentliche Berichterstattung

*INSTITUT FÜR SOZIOLOGIE DER MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG – Schulschließungen gehören zu den umstrittensten Reaktionen auf Bevölkerungsrückgang auf lokaler Ebene. Am Institut für Soziologie der MLU wurde untersucht, welche Reaktionsweisen auf den Rückgang in Politik und Administration entwickelt wurden und wie das Medienecho in lokalen Tageszeitungen ausgefallen ist.*

Die Ausgangsannahme ist: In demokratischen Wohlfahrtsstaaten wird die räumliche Zuweisung von Schulinfrastruktur über Schlüsselindikatoren vermittelt, die Berechnungen und öffentliche Debatten zu Fragen der Bildungsinfrastruktur ermöglichen. In unseren Analysen zeigte

sich: Eine demokratische politische Kultur des „Herrschens mit Zahlen“ entwickelte sich nach der Wende erst in einem kollektiven Lernprozess, in dessen Verlauf die Teilnehmer eine „**demokratische Zahlenkompetenz**“ erwarben.

*Anzahl der Schulschließungen in Sachsen-Anhalt und Anzahl von Zeitungsartikeln zu Schulschließungen, 1990-2014*



Untersucht wurden Schulschließungen in Sachsen-Anhalt 1991-2014, unterschieden nach Schultypen, sowie die gesamte Berichterstattung zu drohenden oder erfolgten Schulschließungen in der Regionalzeitung „Mitteldeutsche Zeitung“ (mit allen Regionalausgaben) 1990-2014.

Ein Hauptergebnis ist: Im Transformationsprozess nahm die Relevanz von indikatorbasierter Steuerung sowohl in der Praxis als auch in der Berichterstattung zu. Im Zeitverlauf nimmt mit zunehmender Zahlenkompetenz der Beteiligten auch die Politisierung dieser Zahlen zu. Während **Anfang der 1990er Jahre Schulschließungen weitgehend ohne öf-**

**fentlichen Diskurs** vorgenommen wurden, nahm ab Mitte der 1990er mit der Verankerung indikatorbasierter Schulplanung die Zahl von Debatten zu. In der letzten Untersuchungsperiode von 2007-2014 kam es deshalb sogar zu einer **Zunahme von veröffentlichten Diskussionen über Schulplanung**, obwohl die Zahl der Schulschließungen rückläufig war.

Die ausführliche Studie (siehe Publikationsverweis unten) geht auch auf das politische Gewicht von Schultypen in der öffentlichen Debatte sowie die Veränderung von Argumenten zu Schulschließungen im Zeitverlauf und die damit verbundenen Akteure ein.

✉ **Ansprechpartner** beim Institut für Soziologie der MLU Halle-Wittenberg: Dr. Walter Bartl (walter.bartl@soziologie.uni-halle.de); Prof. Dr. Reinhold Sackmann (reinhold.sackmann@soziologie.uni-halle.de)

✉ Walter Bartl/Reinhold Sackmann: **Governance Indicators and Responsiveness to Population Decline: School Closures in Practice and Discourse in Saxony-Anhalt**, in: Comparative Population Studies 3-4/2016, S. 321-358, online unter <http://www.comparativepopulationstudies.de/index.php/CPoS/article/view/238/231>

## Hochschulen: Third Mission Sachsen-Anhalt

*INSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG HALLE-WITTENBERG (HoF) – Die Hochschulen auch in Sachsen-Anhalt leisten heute durch Aufgaben wie Weiterbildung, Wissenstransfer oder Gründungsförderung weit mehr als Lehre und Forschung. Dieses gesellschaftsbezogene Engagement wird unter dem Titel „Third Mission“ zusammengefasst.*

In Third-Mission-Hinsicht ist Sachsen-Anhalt im Ländervergleich eine besondere Hochschullandschaft: Die **Zielvereinbarungen** des Landes mit den Hochschulen nehmen ausdrücklich Bezug auf die **Third Mission**. Die Hochschulen haben sich in ihren Hochschulentwicklungsplänen eigene Third-Mission-Ziele gesetzt. Zugleich sind auch die Erwartungen an die ansässigen Hochschulen hoch, Beiträge

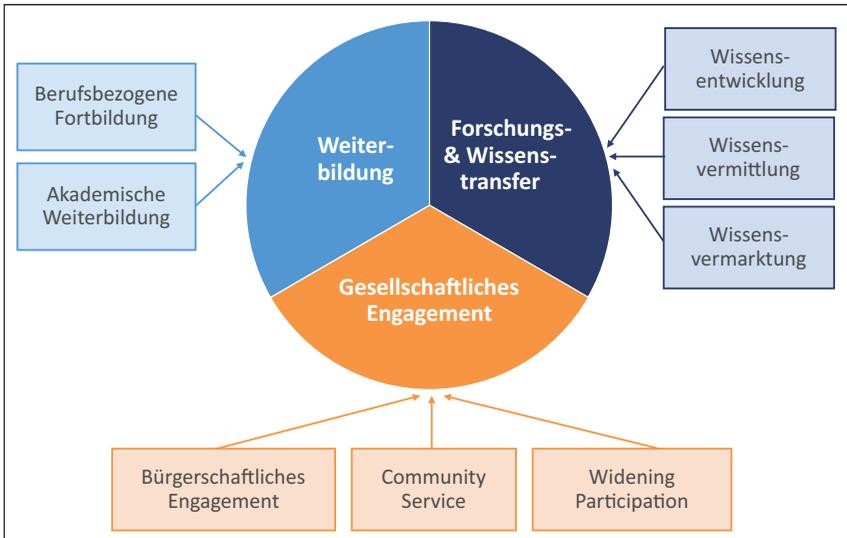
auch zur regionalen Entwicklung zu leisten. HoF hat Stand, Perspektiven und Kommunikation der Third Mission an zwei sachsen-anhaltischen Hochschulen untersucht: der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) und der Hochschule Merseburg (HoMe).

An der **OVGU Magdeburg** ist die Third Mission folgenderweise gekennzeichnet:

- Prägend sind vor allem die Bereiche Forschungs- und Wissenstransfer sowie gesellschaftliches Engagement. Besonders auffällig sind zahlreiche Angebote für Nichtstudierende, vor allem Kinder/Jugendliche und Senioren, sowie kulturelle Aktivitäten.

- Verbesserungspotenziale sieht man im Hinblick auf einer Bündelung von Daten, deren besserer Verschlagwortung und der Anpassung technischer Plattformen an die spezifischen Erfordernisse.

*Third-Mission-Systematik*



- Interaktionen mit externen Partnern finden in Magdeburg überwiegend mit der Wirtschaft statt, allerdings ebenso in nennenswerter Anzahl mit der Zivilgesellschaft.

- Als Hindernis für die Entwicklung der Third Mission wird deren dezentrale und an Projektmittel gekoppelte Struktur wahrgenommen.

- Die öffentliche Berichterstattung zur Third Mission findet vor allem über die Abteilung Kommunikation und Marketing statt, wobei einige Wissenschaftler.innen über eigene Pressekontakte verfügen. Thematisch liegt dabei der Schwerpunkt auf MINT.

In Stadt und **Hochschule Merseburg** erleben die Bewohner und Kenner der Stadt das kulturelle Angebot als vielseitig und belebend. Dadurch wird die Lebensqualität höher geschätzt als von Außenstehenden, welche die Stadt nicht persönlich kennen. Vor diesem Hintergrund kooperieren Hochschule und Stadt besonders aktiv:

- Die Third Mission findet vor allem in den Bereichen Forschungs- und Wissenstransfer sowie gesellschaftliches Engagement statt. Weiterbildung wird in Kooperation mit weiteren Hochschulen realisiert. Prägnanteste Third-Mission-Aktivität ist das Deutsche Chemie-Museum: Es genießt in Deutschland Alleinstellung

und bietet insbesondere mit den Schülerlaboren äußerst erfolgreiche Bildungsangebote für Nichtstudierende an.

■ Interaktionen der Hochschule finden sowohl mit der Wirtschaft als auch der Zivilgesellschaft statt.

■ Gewünscht wird für die Intensivierung der Third Mission noch mehr Unterstützung, z.B. durch größere Flexibilität innerhalb der Hochschule und administrative Assistenz. Hemmend wirkten sich Planungsunsicherheiten durch befristete Finanzierungen aus.

■ Da die Pressestelle eher klein ist, wird ein Teil der redaktionellen Arbeit durch Ansprechpartner in den Fachbereichen abgedeckt. Da keine systematische

Erfassung der Third Mission stattfindet, wird die Pressestelle so zumindest auf die meisten Aktivitäten mit Potenzial für die Öffentlichkeitsarbeit hingewiesen.

---

*Ein typisches Third-Mission-Phänomen: Kaum jemand kann exakt benennen, was alles zu Third Mission zählt, aber alle betreiben Third Mission umfangreicher, als sie es selbst vermuten*

---

Insgesamt ergab die Untersuchung: An den Hochschulen finden weit mehr Aktivitäten statt, als ihnen

selbst bewusst ist. Hochschulen, denen gesellschaftliches Wirksamwerden ein Anliegen ist, sollten dies nicht nur im Stillen tun. Mit der öffentlichen Kommunikation der Third Mission lassen sich zusätzliche **Legitimitätsgewinne** einfahren. Sie leistet nicht zuletzt auch einen wichtigen Beitrag zur Einbindung aller Anspruchsgruppen der Hochschule.

✉ **Ansprechpartner** beim Institut für Hochschulforschung (HoF): Justus Henke, Mag. rer. soc. oec. (justus.henke@hof.uni-halle.de), Prof. Dr. Peer Pasternack (peer.pasternack@hof.uni-halle.de)

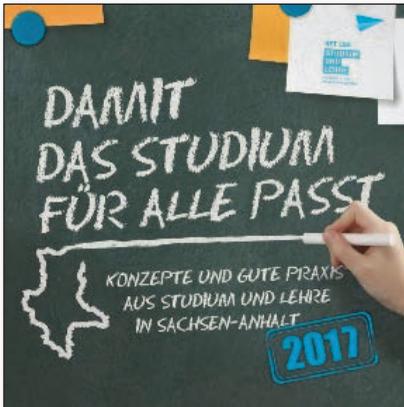
✉ Justus Henke/Peer Pasternack/Sarah Schmid/Sebastian Schneider: **Third Mission Sachsen-Anhalt. Fallbeispiele OVGU Magdeburg und Hochschule Merseburg**, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2016, online unter [http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/AB\\_100\\_ThM-LSA.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/AB_100_ThM-LSA.pdf)

## Damit das Studium für alle passt: Neue Konzepte und gute Praxis

HOCHSCHULVERBUND „HETEROGENITÄT ALS QUALITÄTSHerausforderung“ – Zum zweiten Mal hat der Hochschulverbund HET LSA eine Dokumentation von Beispielen guter Praxis in Studium und Lehre an den Hochschulen Sachsen-Anhalts herausgegeben. Die dargestellten Maßnahmen geben Antworten auf die steigende Heterogenität der Studierendenschaft – so z.B. für eine Professionalisierung der Lehre oder die curriculare Weiterentwicklung von Studiengängen.

Die gemeinsame Publikation präsentiert **das Erfahrungswissen** der sieben Verbundhochschulen und des Instituts für

Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). Im **Verbund HET LSA** („Heterogenität als Qualitätsherausforderung für



Lehre und Studium“) haben sich die Hochschulen Sachsen-Anhalt und HoF mit dem Ziel zusammengeschlossen, kooperativ die Studienbedingungen für eine heterogene Studierendenschaft zu optimieren. Der Verbund wird seit 2012 durch den Qualitätspakt Lehre gefördert und hat sich erfolgreich für die zweite Förderphase (2017-2020) qualifizieren können.

Während in der ersten Förderphase (2012-2016) besonders Bedarfs- und Problemanalysen erstellt sowie einzelne Zielgruppen fokussiert wurden, stehen nun **Systematisierung** und die weitere **Verbreitung von Lösungen** im Hochschulverbund im Vordergrund. Dazu gibt die Verbundbroschüre didaktische und studienorganisatorische Antworten auf

die steigende Heterogenität der Studierendenschaft.

Die Komplexität der durch den Verbund zu bearbeitenden Problemstellungen spiegelt sich in der Bandbreite der **30 vorgestellten Maßnahmen** wider. In **acht Themenclustern** präsentieren Lehrende und lehrunterstützende Einrichtungen ihre erarbeiteten Konzepte und bisherigen Ergebnisse:

- Professionalisierung der Lehre
- Curriculare Weiterentwicklung von Studiengängen
- Beratung von Studierenden und Studieninteressierten
- Tutoring/Mentoring
- E-Learning
- Studium international
- MINT
- Hochschulforschung

Die Projektvorstellungen sind ergänzt durch Hinweise zur praktischen Umsetzung, Empfehlungen zur Übertragbarkeit sowie einer Einschätzung zu Kosten und dem dazugehörigen Vorbereitungsaufwand.

Die Themenpalette reicht von der Vorstellung eines Neuberufenenprogramms, das sich der Ausbildung des Rollenverständnisses Lehrender widmet, über ein Projekt zur Optimierung von administrativen Texten oder eine wissenschaftliche Schreibberatung bis hin zu spezifischen



Fachprojekten wie den Einsatz von E-Lectures in der Mathematik. So ist es einerseits möglich, standortspezifische Expertisen und Erfahrungen landesweit sichtbar und verfügbar zu machen. Andererseits initiiert diese Publikation auch die verbundweite Vernetzung von Verantwortlichen.

Die Broschüre steht in gedruckter Form, online zum Download sowie als Flipbook zum Lesen im Webbrowser und mit mobilen Endgeräten zur Verfügung. Ihr ansprechendes und niedrigschwelliges De-

sign reiht sich ein in die breite Palette verschiedenster Formate, die innerhalb des Verbundes „Het LSA“ für den **Wis-senstransfer** entwickelt worden sind. So werden etwa die einzelnen Maßnahmen mit einer elektronischen **Wissenskarte** verknüpft: Sie vereint didaktisches und studienorganisatorisches Handlungswissen in Form von Projektvorstellungen, Toolboxes und Methodenwissen mit praktisch orientierten Formaten wie Checklisten oder Arbeitsblättern.

✉ **Ansprechpartner** beim Hochschulverbund „Het LSA“: Prof. Dr. Philipp Pohlenz (philipp.pohlenz@ovgu.de) und Transferstelle „Qualität der Lehre“ (<http://www.hof.uni-halle.de/projekte/het-lsa/>)

✉ Verbundprojekt Heterogenität als Qualitätsherausforderung für Studium und Lehre (Hg.): **Damit das Studium für alle passt. Konzepte und Beispiele guter Praxis aus Studium und Lehre in Sachsen-Anhalt**, Magdeburg 2017, 149 S.; auch unter [http://www.het-lsa.de/hetlsa\\_media/Studium\\_fuer\\_alle\\_2017.pdf](http://www.het-lsa.de/hetlsa_media/Studium_fuer_alle_2017.pdf) sowie zum elektronischen Durchblättern unter <http://studiumfueralle.de/flipbook.html>

✉ **Wissenskarte** unter <http://www.studiumfueralle.de/wissenskarte.html>

## Bevölkerungssoziologie kompakt

*INSTITUT FÜR SOZIOLOGIE DER MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG – Es liegt in der Natur von Forschungswissen, dass es meist sehr ausführlich dargestellt wird. Manches davon erledigt sich durch nachfolgende Beiträge in der unabschließbaren Forschungsdiskussion, anderes bleibt für längere Zeit gültig. Um das konsolidierte Wissen kompakt darzustellen, hat sich das Handbuch-Format bewährt. Ein solches liegt nun auch für die Bevölkerungssoziologie vor.*

In dem Band präsentieren renommierte deutsche und europäische Autoren das Forschungsgebiet der Bevölkerungssoziologie. Nach einem ausführlichen Überblick über die in der Bevölkerungssoziologie wichtigsten Themen, Theorien und Daten werden die Bereiche Fertilität, Familie und Lebensformen, Migration und Mobilität sowie Sterblichkeit, Krank-

heit und Pflege vorgestellt. Abschließend folgt eine Erörterung des gesellschaftlichen Umgangs mit demografischem Wandel. Die Relevanz des bevölkerungssoziologischen Wissens, um die Folgen des demografischen Wandels zu bearbeiten, zeigt eine entsprechende Auswahl der Handbuch-Artikel:

- Demografische Prozesse, Bevölkerungsstruktur und -entwicklung in Deutschland
- Demografische Kennziffern und Methoden



- Kinderwunsch und Geburtenentwicklung
- Private Lebensformen in Ost- und Westdeutschland
- Familiäre Generationenbeziehungen
- Transnationale Räume, Migration und Integration
- Regionale Mobilität
- Sozialstruktur und Lebenserwartung
- Lebenserwartung in Gesundheit
- Wirkungen von Familienpolitik auf die Geburtenentwicklung
- Altern und Alterssicherung in Deutschland
- Folgen des demografischen Wandels für das Bildungssystem
- Demografischer Wandel und ausdünnende ländliche Räume
- Demografischer Wandel und Sozialstruktur

Mit diesen und zahlreichen weiteren Artikeln richtet sich das „Handbuch Bevölkerungssoziologie“ an ein breites Publikum: Studierende, Wissenschaftler.innen, Politik und Verwaltung, eine interessierte Öffentlichkeit.

✉ **Ansprechpartner** beim Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: Prof. Dr. Reinhold Sackmann (reinhold.sackmann@soziologie.uni-halle.de)

✉ Yasemin Niephaus/Michaela Kreyenfeld/Reinhold Sackmann (Hg.): **Handbuch Bevölkerungssoziologie**, Springer Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2016, 737 S.

# Die Infrastrukturgenosenschaft als Instrument zur Bewältigung von Folgen demografischen Wandels

*INTERDISZIPLINÄRE WISSENSCHAFTLICHE EINRICHTUNG GENOSSENSCHAFTS- UND KOOPERATIONSFORSCHUNG AN DER MLU HALLE-WITTENBERG – Daseinsvorsorge stellt besonders ländliche, häufig dünn besiedelte Regionen vor große Herausforderungen, ihre Infrastrukturen aufrechterhalten zu können. Vielerorts werden Angebote durch bürgerschaftliches Engagement organisiert. Diese rechtlich als Infrastrukturgenosenschaft aufzustellen, erweist sich als vorteilhaft.*

Der demografische Wandel führt unter anderem dazu, dass in strukturschwachen Gebieten die infrastrukturellen Leistungen zurückgehen. Das betrifft alltägliche Dienstleistungen wie Kaufläden, Gesundheitsdienstleistungen und Verkehrsangebote ebenso wie die Bereiche Bildung, Kultur und Sport.

Wenn die Kommunen nicht mehr ausreichend leistungsfähig sind oder private Träger und Dienstleister sich zurückziehen, muss das aber nicht bedeuten, dass die Angebote völlig wegfallen. Es gibt inzwischen viele Beispiele dafür, dass durch ein **bürgerschaftliches Engagement** die Lücken geschlossen oder sogar neue Angebote entwickelt werden. Für solche Initiativen erweist sich in der Praxis die Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft als besonders geeignet.

Dorfläden, Gemeinschaftseinrichtungen der Gesundheitsversorgung Schwimmbäder und Kultureinrichtungen können in dieser Rechtsform auf der Grundlage einer breiten Beteiligung und sicheren wirtschaftlichen Steuerung unterhalten werden. Zudem ist diese Rechtsform auch besonders geeignet, um neue Betätigungsfelder zu beschreiten, wie die zahlreichen Energiegenossenschaften sowie die Breitbandgenossenschaften zeigen.

In einer neuen Publikation der Interdisziplinären Wissenschaftlichen Einrichtung Genossenschafts- und Kooperationsforschung (IWE GK) der MLU werden das **Konzept und der rechtliche Rahmen**



der **Infrastrukturgenossenschaften** vorgestellt. Konkrete Fallbeispiele veranschaulichen das und werden durch einen

Überblick zu Finanzierung und Förderung ergänzt.

✉ **Ansprechpartner** bei der Interdisziplinären Wissenschaftlichen Einrichtung Genossenschafts- und Kooperationsforschung (IWE GK) der MLU Halle-Wittenberg: Prof. Dr. Winfried Kluth (winfried.kluth@jura.uni-halle.de)

✉ Winfried Kluth (Hg.): **Infrastrukturgenossenschaften**, Universitätsverlag Halle-Wittenberg, Halle (Saale) 2017, 102 S.; Leseprobe unter [https://uvhw.de/files/3\\_uvHW\\_PDF\\_Download/uvHW-166-3\\_LESEPROBE.pdf](https://uvhw.de/files/3_uvHW_PDF_Download/uvHW-166-3_LESEPROBE.pdf)

## Sachsen-Anhalt – Identität in der Vielfalt

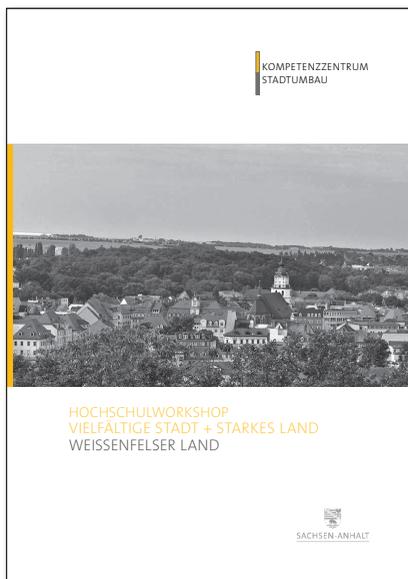
*INSTITUT FÜR SOZIOLOGIE DER MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG – Als junges und durch Umbrüche geprägtes Bundesland verfügt Sachsen-Anhalt über eine schwach ausgeprägte Identität. Wie wirken die umfangreichen Gebietsreformen auf die Identitätsstiftung?*

Demografischer Wandel in Regionen bedeutet Stress für die Identität ihrer Gemeinwesen: Nicht selten wird insbeson-

dere **Bevölkerungsrückgang als Verlust und Bedrohung** erlebt, man hat Angst, abgehängt zu werden. Sachsen-Anhalt ist von diesen Entwicklungen besonders stark betroffen, da es sich um ein sehr junges Bundesland mit noch schwacher Identität handelt, dessen wirtschaftliche Identität darüber hinaus durch die Wende besonders stark zerfleddert wurde.

Die Identität seiner Kommunen und Landkreise wurde zusätzlich in Mitleiden-schaft gezogen, als in Reaktion auf den Bevölkerungsrückgang umfangreiche Gebietsreformen erfolgten. Sie bewirkten weitere Belastungen für die Identität: Verliert man bei Gebietsreformen die alte Identität? Gibt es eine neue? An vielen Orten des Landes gab es heftige Identitätskonflikte vor und nach Gebietsreformen.

In Zusammenarbeit mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden und dem Kompetenzzentrum Stadtumbau



der SALEG untersuchte das MLU-Institut für Soziologie derartige Konflikte in Weissenfels in einem Lehrforschungsprojekt. Ziel war es, **Lösungsvorschläge für die Identitätsarbeit** nach einer Gebietsreform vorzulegen. Der Abschlussbericht wurde 2016 veröffentlicht.

Im Anschluss daran wird nun in einem Lehrforschungsprojekt mit MLU-Soziologiestudierenden (und wieder in Zusammenarbeit mit dem SALEG-Kompetenzzentrum) ein **Leitbild für die Identität**

**Sachsen-Anhalts** entwickelt. Der Kern des Ansatzes besteht in der Betonung der **Vielfalt Sachsen-Anhalts**, der zugleich eine klare wirtschaftliche und kulturelle Kontur gegeben werden soll.

Zu diesem Zweck wurden im Frühjahr 2017 15 Experteninterviews mit Schlüsselpersonen in den verschiedenen Regionen Sachsen-Anhalts durchgeführt. Die Ergebnisse des Projektes werden am 28.9.2017 in der Landesvertretung Sachsen-Anhalts in Berlin vorgestellt.

☒ **Ansprechpartner** beim Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: Prof. Dr. Reinhold Sackmann (reinhold.sackmann@soziologie.uni-halle.de)

☒ Kompetenzzentrum Stadtumbau in der SALEG (Hg.): **Hochschulworkshop vielfältige Stadt + starkes Land. Weissenfeler Land**, Magdeburg 2016, online unter [http://www.kompetenzzentrum-stadtumbau.de/images/broschueren/Weissenfels\\_web.pdf](http://www.kompetenzzentrum-stadtumbau.de/images/broschueren/Weissenfels_web.pdf)

### Der Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz stellt sich vor

*Wie mit den Folgen des demografischen Wandels umgegangen wird, welche Projekte angestoßen, welche Infrastrukturen angepasst werden, entscheidet sich in häufig in kommunalen Verwaltungen. Insofern sind die Verwaltungswissenschaften unbedingter Teil der Demografieforschung. Ihr widmet sich folglich auch der Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz mit entsprechenden Forschungen.*

Die Überalterung der Bevölkerung bei gleichzeitigem Rückgang der Einwohnerzahlen stellt besonders die strukturschwachen, ländlich geprägten Regionen Sachsen-Anhalts vor große Herausforderungen, ihre **technischen und sozialen Infrastrukturen** zu unterhalten. Praktisch alle Kommunen entwickeln bedarfsgerechte Handlungskonzepte, um die eige-

ne Attraktivität als Wohn- und Wirtschaftsstandort abzusichern – eine Aufgabe, die kaum ohne verwaltungsexterne Expertise leistbar ist.

Um die kommunale Planungspraxis demografiesensibel beraten und durch kooperative Forschungs- und Entwicklungsprojekte unterstützen zu können, wurde am Fachbereich Verwaltungswissenschaften

*Campus Halberstadt: Sitz des FB Verwaltungswissenschaften*



ten der **Forschungsschwerpunkt „Demografischer Wandel als Impuls für soziale Innovation im kommunalen Raum“** geschaffen. Zu den untersuchten Aufgabenfeldern zählen etwa:

- Erhalt von Autonomie und Teilhabe Älterer durch Wohnanpassungsmaßnahmen,
- Sicherstellung der häuslichen Versorgung bei zunehmendem Unterstützungs- und Pflegebedarf,
- Implementierung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch private und öffentliche Arbeitgeber oder
- Vernetzung haupt- und ehrenamtlicher Akteure.

In einem weiteren **Forschungsschwerpunkt „Wirtschaftsförderung und Standortmanagement“** arbeiteten die Verwaltungswissenschaften eng mit regionalen Unternehmen und Wirtschaftsförderern zusammen. Erfahrbar wird dies durch die Vernetzungs- und Beratungsleistungen, die im Wirtschaftsförderungslabor (**WiFöLAB**) am Standort Halberstadt der Hochschule Harz gebündelt sind. Das WiFöLAB ist ein Labor für angewandte IT in der Wirtschaftsförderung. Es stellt

eine Plattform zur Weiterentwicklung von organisatorischen und technischen Fragestellungen – etwa Kundendaten- und Prozessmanagement – im Arbeitsumfeld von Wirtschaftsförderungen dar.

Die seit 2015 stattfindende **„Praxismesse – Zukunftsnetzwerk“** bringt Praxis und Wissenschaft zusammen. Vertreter aus Verwaltung, Wirtschaft und Politik kommen mit aktuellen Forschungsthemen und -ergebnissen in Kontakt, während Studierende und Forscher auf Trends und Herausforderungen der Anwendungspraxis stoßen. Neben der Praktika- und Jobvermittlung für Studierende werden neue FuE-Kooperationsprojekte ausgelotet.

Um den Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels auch interdisziplinär untersuchen zu können, wurde an der Hochschule Harz der **fachbereichsübergreifende Forschungsschwerpunkt „Demografiefolgeforschung“** geschaffen. Am Fachbereich Verwaltungswissenschaften stehen dabei die Beratung von Städten und Kommunen und die Untersuchung von Technikakzeptanz bzw. technikbezogene Beratungsstrukturen für Ältere im Vordergrund.

☒ **Ansprechpartnerin** beim Fachbereich Verwaltungswissenschaften der Hochschule Harz (Halberstadt): Prof. Dr. Birgit Apfelbaum (bapfelbaum@hs-harz.de)

☒ **Weitere Informationen** unter <https://www.hs-harz.de/forschung/forschungsschwerpunkte/schwerpunkt-demografiefolgeforschung/>

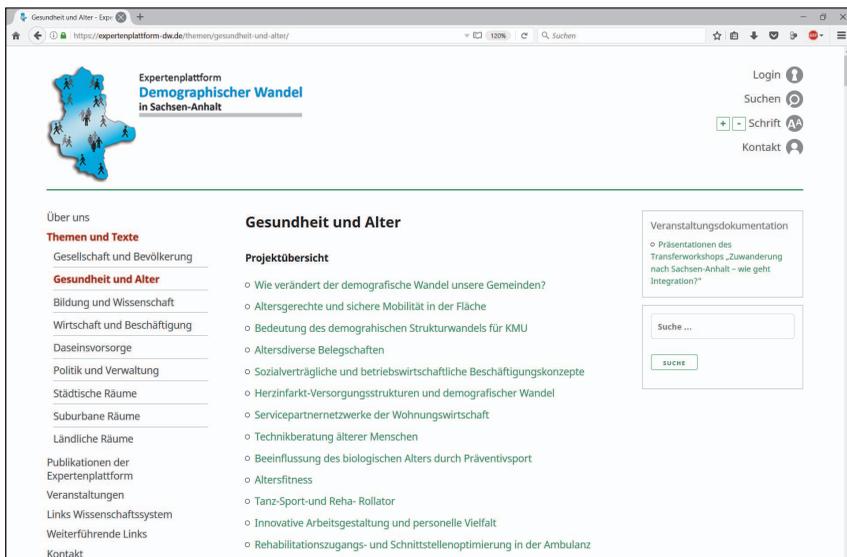
# EPF-Homepage: Informationsplattform

Die Homepage bietet neben Informationen rund um die Aktivitäten der Plattform und ihrer Mitglieder thematisch sortierte Publikationen zum kostenfreien Download an.

Um die Sichtbarkeit für die in Sachsen-Anhalt vorliegende demografiebezogene wissenschaftliche Expertise zu erhöhen und deren Nutzung aufwandsarm zu ermöglichen, ging 2016 die **Homepage** der EPF online (<http://expertenplattform-dw.de>): Sie bietet Informationen zu Forschungsprojekten, Publikationen und

Veranstaltungen der Plattformmitglieder und zu weiterführenden Wissensressourcen. Die **Publikationen** zum kostenfreien Download sind nach Themenfeldern bzw. Herausforderungsbereichen des demografischen Wandels sortiert und lassen sich daher bedarfsfokussiert und aufwandsarm recherchieren.

Homepage der Expertenplattform (<http://expertenplattform-dw.de>)



The screenshot shows the homepage of the 'Expertenplattform Demographischer Wandel in Sachsen-Anhalt'. The page features a navigation menu on the left with categories like 'Themen und Texte', 'Gesellschaft und Bevölkerung', and 'Gesundheit und Alter'. The main content area is titled 'Gesundheit und Alter' and includes a 'Projektübersicht' with a list of topics such as 'Wie verändert der demografische Wandel unsere Gemeinden?' and 'Altersgerechte und sichere Mobilität in der Fläche'. A search bar is located in the top right corner, and a 'Veranstaltungsdokumentation' section is visible on the right side.

# Expertenplattform: die Mitglieder

Die Mitglieder der Expertenplattform arbeiten an Hochschulen, Einrichtungen der außeruniversitären Forschungsorganisationen und an freien Instituten in Sachsen-Anhalt. Die Plattform bietet einen Rahmen, der es neben der Vernetzung ihrer Mitglieder erlaubt, von außen auf diese versammelte Expertise zuzugreifen.

**Prof. Dr. Birgit Apfelbaum** Hochschule Harz, Verwaltungswissenschaften, Halberstadt • **Franziska Appel Dipl.-Ing. agr.** Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien Halle (IAMO) • **Dr. Walter Bartl** MLU Halle-Wittenberg, Soziologie • **Prof. Dr. Peter Blaser** OVGU Magdeburg, Sportwissenschaft • **Dipl.-Soz. Sabine Böttcher** Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) • **Prof. Dr. Rüdiger Braun-Dullaeus** OVGU Magdeburg, Universitätsklinik • **Dipl.-Ing. Heike Brückner** Stiftung Bauhaus Dessau • **Dr. Changxing Dong** Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien Halle (IAMO) • **Prof. Dr. Ulrich Fischer-Hirschert** Hochschule Harz, FB Automatisierung und Informatik • **Prof. Dr. Klaus Friedrich** MLU Halle-Wittenberg, Sozialgeographie • **Dr. Gerhard Heimpold** (stellv. EPF-Sprecher) Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) • **Justus Henke, Mag. rer. soc. oec.** Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) • **Dipl.-Ing. Andreas Herrmann** Institut für Automation und Kommunikation Magdeburg (ifak) • **Prof. Dr. Thomas Herzfeld** Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien Halle (IAMO) • **Rebekka Heyme M.A.** Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) • **Prof. Dr. Everhard Holtmann** Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) • **Dr. Volker Höcht** Institut für angewandte Geoinformatik und Raumanalysen Dessau (AGIRA) • **Prof. Dr. Anita Hökelmann** OVGU Magdeburg, Sportwissenschaft • **Prof. Dr. Gundula Hübner** MLU Halle-Wittenberg, Psychologie • **Prof. Dr.-Ing. Ulrich Jumar** Institut für Automation und Kommunikation Magdeburg (ifak) • **Prof. Dr. Winfried Kluth** MLU Halle-Wittenberg, Jura • **Prof. Dr.-Ing. Lothar Koppers** Hochschule Anhalt, Geoinformatik, Dessau • **Dipl.-Ing.-Ök. Sylvia Lietz** Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung (isw), Magdeburg • **Prof. Dr. Wilfried Mau** MLU Halle-Wittenberg, Interdisziplinäres Zentrum für Altern Halle (IZAH) • **Prof. Dr. Peer Pasternack** (EPF-Sprecher) Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) • **Prof. Dr. Philipp Pohlenz** OVGU Magdeburg und Hochschulverbund Het LSA • **Dr. Florian Ringel** TU Dresden, Geographie • **Carlo Reifgerste M.A.** METOP GmbH Magdeburg • **Prof. Dr. Reinhold Sackmann** MLU Halle-Wittenberg, Soziologie • **Thomas Schatz M.A.** Hochschule Harz, Verwaltungswissenschaften, Halberstadt • **Dr. Sonja Schmicker** METOP GmbH Magdeburg • **Dipl.-Ing. Thies Schröder** Energieavantgarde Anhalt • **Prof. Dr. Andreas Simm** MLU Halle-Wittenberg, Interdisziplinäres Zentrum für Altern Halle (IZAH) • **Prof. Dr. Jutta Schnitzer-Ungefug** Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften • **Dipl.-Soz. Susanne Winge** Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) • **Dr. Axel Wolz** Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien Halle (IAMO) • **Dipl.-Soz. Bettina Wiener** Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) • **Dr. Gerhard Wünscher** Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) • **Prof. Dr. Jürgen Wolf** Hochschule Magdeburg-Stendal, Alterswissenschaft • **Dipl.-Soz. Steffen Zierold** Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)

---

## Veranstaltungen

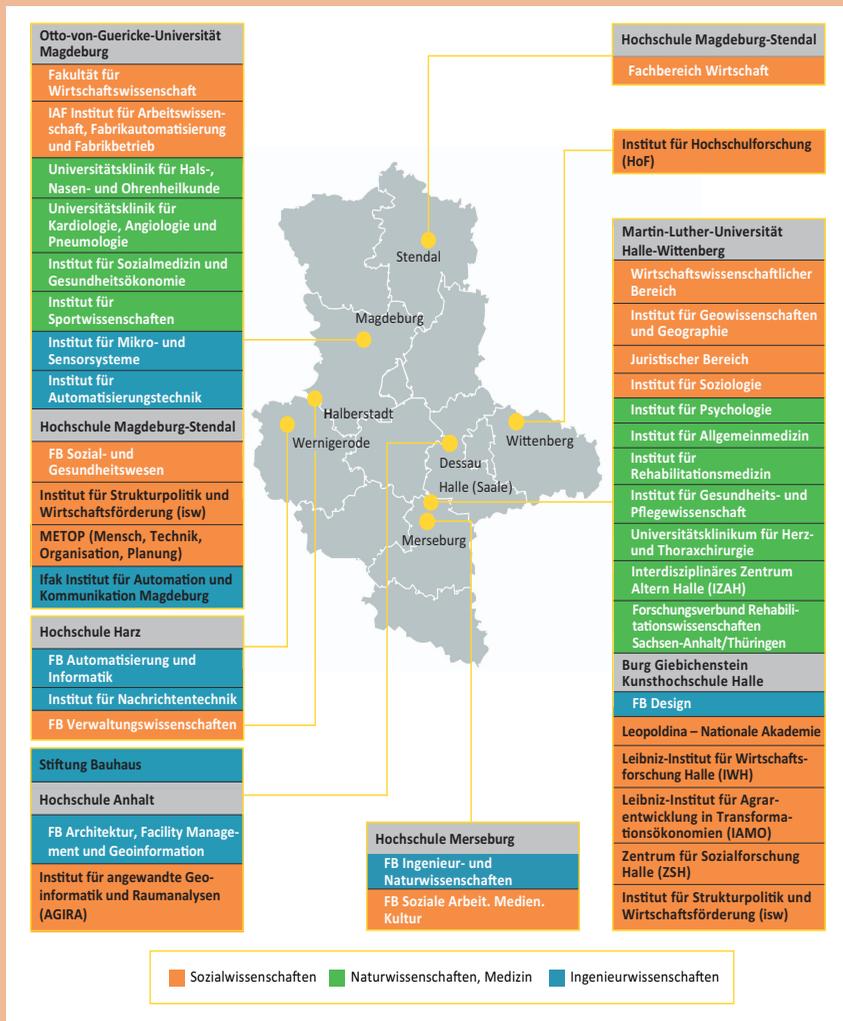
**TAG DER DEMOGRAFIEFORSCHUNG** an der Hochschule Harz – 15.8.2017 – Wernigeröder Campus der Hochschule Harz, Infos: <https://www.hs-harz.de/forschung/tagungen/tag-der-demografieforschung-2017>

Tagung „**MODULATING AGEING / ANTIAGEING: FROM MOLECULAR BIOLOGY TO CLINICAL PERSPECTIVES**“ – 1.-3.9.2017 – Steintor-Campus der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Infos: <http://www.medicin.uni-halle.de/ageing>

Internationaler Workshop „**GOVERNING BY NUMBERS**“ – 5.-7.10.2017 – Steintor-Campus der MLU Halle-Wittenberg, Infos: <http://soziologie.uni-halle.de/governingnumbers>

---

# Wissenschaftliche Einrichtungen in Sachsen-Anhalt mit demografierelevanten Forschungsaktivitäten



## IMPRESSUM

EPF-Newsletter. Herausgegeben von der Expertenplattform Demographischer Wandel in Sachsen-Anhalt

Anschrift: c/o Interdisziplinäres Zentrum für Altern Halle (IZAH), Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Ernst-Grube-Straße 40, 06120 Halle (Saale). Newsletter-Bestellungen an: marion.kroebel@uk-halle.de

Redaktion: Peer Pasternack, Steffen Zierold, Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), Collegienstraße 62, 06886 Wittenberg, eMail: steffen.zierold@hof.uni-halle.de