

# Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Melanie Goldammer

- ✘ Bundesagentur für Arbeit „Bewerber und Berufsausbildungsstellen im Land Sachsen-Anhalt“, Juli 2013, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201307/iii5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-15-0-pdf.pdf>, zuletzt besucht am 09.12.2014
- ✘ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung „Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt“, 3/2010, abrufbar unter: [http://doku.iab.de/regional/SAT/2010/regional\\_sat\\_0310.pdf](http://doku.iab.de/regional/SAT/2010/regional_sat_0310.pdf), zuletzt besucht am 08.12.2014.
- ✘ OECD Bericht „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland“ [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslandischer-arbeitskrafte-deutschland-german-version\\_9789264191747-de#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslandischer-arbeitskrafte-deutschland-german-version_9789264191747-de#page1), zuletzt besucht am 08.12.2014
- ✘ Kay Senius „Wende auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt“, S. 111, abrufbar unter [http://www.jobperspektive-mit-energie.de/downloads/jahrbuch\\_energie2012\\_beitrag\\_senius.pdf](http://www.jobperspektive-mit-energie.de/downloads/jahrbuch_energie2012_beitrag_senius.pdf), zuletzt besucht am 08.12.2014.

Der demografische Wandel mit seinen Merkmalen des Bevölkerungsrückgangs und der gleichzeitigen Alterung der Bevölkerung stellt auch an den Arbeitsmarkt neue Herausforderungen. Welche Folgen sich speziell für Sachsen-Anhalt hinsichtlich des Arbeitskräftebedarfs, der Lebensarbeitszeit und dem Bundesland als Produktionsstandort ergeben werden, soll im Folgenden erörtert werden.

## 1. Arbeitskräftebedarf

Aufgrund des Aufschwungs und der Einstellungsbereitschaft der deutschen Wirtschaft in den letzten Jahren bestehen in einigen Berufen, Branchen und Regionen Deutschlands heute schon Personalengpässe.<sup>1</sup> Die Bundesregierung versucht diesen Arbeitskräftebedarf vorrangig mit arbeitspolitischen Maßnahmen betreffend Arbeitskräfte aus dem eigenen

<sup>1</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales „Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“, Juni 2011, S. 8.

Land zu decken. Zu diesen Maßnahmen gehören zum Beispiel die Anhebung des Rentenalters auf 67<sup>2</sup>, Aktivierung und Integration von Arbeitslosen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um eine höhere Beteiligung von Frauen am Arbeitsleben zu erzielen sowie Förderung von Bildung und Qualifizierungsmaßnahmen.<sup>3</sup> Aufgrund der demografischen Bedingungen können jedoch auch diese Arbeitskräfte den anstehenden Arbeitskräftebedarf nicht decken, sei es aus quantitativer als auch aus qualitativer Sicht. Deshalb ist es wichtig, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auch darauf hin ausgerichtet werden, dass die offenen Stellen mit Fachkräften aus dem Ausland besetzt werden können.

Bevor jedoch auf diese Maßnahmen näher eingegangen wird, soll zunächst die Fachkräftesituation in Sachsen-Anhalt kurz dargestellt werden.

#### a) Sachsen-Anhalt

Der demografische Wandel, der besonders auch in Sachsen-Anhalt zu spüren sein wird, wird vor allem hier das Arbeitskräfteangebot beeinflussen. Die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird drastisch zurück gehen, genauso wie die Anzahl der unter 15jährigen, die das zukünftige Erwerbspotential stellen sollen.<sup>4</sup> Zum 31. Dezember 2013 hatten 751.387 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ihren Arbeitsplatz in Sachsen-Anhalt. Betrachtet man die Altersstruktur der Beschäftigten, so ergibt sich mit 54,7 Prozent eine klare Dominanz der 40 bis 59jährigen.<sup>5</sup> Gehen nun die 55jährigen und Älteren in den nächsten Jahren in Rente, so ergibt sich ein enormer Ersatzbedarf, der nur schwer zu decken sein wird, sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht.<sup>6</sup>

Aus diesem Grund können schon heute viele Stellen nicht neu besetzt werden. Dies zeigt sich schon auf dem Ausbildungsmarkt, wo im Ausbildungsjahr 2012/2013 knapp 30 Prozent

---

<sup>2</sup> Mit dem nunmehr möglichen Rentenbeginn mit 63 Jahren nach 45jähriger Arbeitstätigkeit wurde eine gegenläufige Entscheidung getroffen.

<sup>3</sup> Ebenda.

<sup>4</sup> Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung „Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt“, 3/2010, S. 25, abrufbar unter: <[http://doku.iab.de/regional/SAT/2010/regional\\_sat\\_0310.pdf](http://doku.iab.de/regional/SAT/2010/regional_sat_0310.pdf)>, zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>5</sup> Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Statistischer Jahresbericht „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte“, Stand 31.12.2013, S.8, abrufbar unter <[http://www.statistik.sachsen-anhalt.de/download/stat\\_berichte/6A601\\_vj\\_2013\\_04.pdf](http://www.statistik.sachsen-anhalt.de/download/stat_berichte/6A601_vj_2013_04.pdf)> zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>6</sup> Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung „Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt“, 3/2010, S. 26.

der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten.<sup>7</sup> Dies führt dazu, dass immer mehr Unternehmen als Ausbildungsbetriebe ausscheiden,<sup>8</sup> wodurch diese kaum eine Chance haben, die benötigten Fachkräfte selbst auszubilden und im Betrieb zu halten.

Hinzu kommt, dass Sachsen-Anhalt kein „typisches Einwanderungsland“ (sei es aus Gesamtdeutscher Sicht oder auch als Migrant gesehen) ist und die Arbeitgeber es deshalb schwer haben auch national sowie international geeignete Arbeitskräfte zu akquirieren.

Es ist daher zu erwarten, dass in Sachsen-Anhalt die Nachfrage nach Arbeitsplätzen in den kommenden Jahren sinken, das Angebot hingegen auf dem gleichen Niveau bleiben oder sogar noch ansteigen wird. Schätzungen zu Folge muss bis zum Jahr 2020 in Sachsen-Anhalt ein Bedarf von 140.000 Fachkräften gesichert werden.<sup>9</sup>

#### b) Integrationspolitik zur Fachkräftesicherung

In den letzten Jahren wurde die Zuwanderungsbedingungen für qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer weitreichend verbessert. War die Zuwanderung für diese Personen zunächst mit großen Hürden verbunden, sind diese durch die jüngsten Reformen deutlich gesunken. So lobte auch die OECD die Zuwanderungsregelungen in Deutschland dahingehend, dass Deutschland mittlerweile eines der OECD Länder mit der geringsten Beschränkung für beschäftigungsorientierte Zuwanderung.<sup>10</sup>

Die wichtigsten Maßnahmen die hierzu in der jüngeren Vergangenheit getroffen wurden sind, sind die Einführung der „BlueCard“, das Anerkennungsgesetz sowie die neue Beschäftigungsverordnung die seit Juli 2013 in Kraft ist. Mit der Blue Card hat es die Bundesregierung bereits seit August 2012 für die Unternehmen leichter gemacht, Akademiker aus Drittstaaten zu rekrutieren. So soll diese Karte es hochqualifizierten Ausländern außerhalb der Europäischen Union ermöglichen, sich in Deutschland aufzuhalten

---

<sup>7</sup> Bundesagentur für Arbeit „Bewerber und Berufsausbildungsstellen im Land Sachsen-Anhalt“, Juli 2013, <<http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-SAT/RD-SAT/04-Zahlen-Daten-fakten/Generische-Publikationen/03-Ausbildungsmarkt/2013-07-Ausbildungsmarkt-LSA.pdf>>, zuletzt besucht am 02.09.2013. Vgl. näher zur Struktur der Ausbildung oben Kapitel 4, Teil 4. Bildungsinfrastruktur.

<sup>8</sup> Deutscher Industrie- und Handelskammertag „Ausbildung 2013 Ergebnisse einer DIHK Online-Befragung“, S. 7.

<sup>9</sup> K. Senius, „Wende auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt“, S. 111, abrufbar unter <[http://www.jobperspektive-mit-energie.de/downloads/jahrbuch\\_energie2012\\_beitrag\\_senius.pdf](http://www.jobperspektive-mit-energie.de/downloads/jahrbuch_energie2012_beitrag_senius.pdf)>, zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>10</sup> OECD Bericht „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland“ <[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslandischer-arbeitskraefte-deutschland-german-version/zusammenfassung\\_9789264191747-3-de#page3](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslandischer-arbeitskraefte-deutschland-german-version/zusammenfassung_9789264191747-3-de#page3)>, zuletzt besucht am 08.12.2014.

und einen Beruf auszuüben. Voraussetzung für den Erhalt dieser Karte ist u.a. der Nachweis eines Arbeitsplatzes mit einem Jahresgehalt von mehr als 46.400 € bzw. 36.200 € in Mangelberufen wie Arzt oder Ingenieur.<sup>11</sup> Und auch wenn mit dieser Regelung die Einkommensgrenze deutlich abgesenkt wurde<sup>12</sup>, so erhielten nur knapp 9000 Akademiker aus nicht EU-Ländern eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nach den Voraussetzungen der Blue Card. Hiervon sind gerade einmal 2635 Akademiker unter diesen Voraussetzungen nach Deutschland gekommen, die restlichen „Blue-Card-Inhaber“ hielten sich bereits in Deutschland auf.<sup>13</sup>

Auch ist in Deutschland die Möglichkeit zur Anerkennung von im Ausland erworbener Berufsqualifikationen seit April 2012 erheblich verbessert worden.<sup>14</sup> So gewährt das Anerkennungsgesetz erstmalig einen allgemeinen Rechtsanspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf. Diese Gleichwertigkeit ist vor allem für reglementierte Berufe, wie das zulassungspflichtige Handwerk, für Ärzte, Krankenpfleger oder Apotheker, Voraussetzung dafür in diesen Berufen in Deutschland arbeiten oder sich selbstständig machen zu können.

Des Weiteren gilt seit dem 1 Juli 2013 eine neue Beschäftigungsverordnung<sup>15</sup>. Diese Beschäftigungsverordnung gilt für nicht EU-Bürger und enthält 18 Berufsgruppen, bei denen auch Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Staaten künftig von der Bundesagentur für Arbeit eine Arbeitsgenehmigung ohne Beachtung sonstiger Vorrangregelung<sup>16</sup> ermöglicht werden kann.

Trotz dieser offenen Arbeitsmarktmigrationspolitik greifen deutsche Arbeitgeber nur selten auf internationale Personalbeschaffung zurück. Grund hierfür ist u.a., dass insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen in Sachsen Anhalt, bei denen der Großteil des Fachkräftebedarfs gemeldet wird, auf Deutschkenntnisse des Fachpersonals angewiesen sind. Gerade die Nachfrage nach Sprachkursen übersteigt jedoch momentan in vielen

---

<sup>11</sup> Abrufbar unter: <<http://www.bluecard-eu.de/blau-karte-eu-deutschland/>>, zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>12</sup> Diese lag zunächst bei 66.000 € und galt damit als viel zu hoch; *Strunden, Martin/ Pasenow, Michaela*, „Fachkräfte gesucht – Ausländerrecht fit?“ ZAR 2011, 121.

<sup>13</sup> *D. Creutzburg*, Der Ansturm von Hochqualifizierten lässt auf sich warten, abrufbar unter <<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/blue-card-der-ansturm-von-hochqualifizierten-laesst-auf-sich-warten-12312310.html#Drucken>>, zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>14</sup> Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz.

<sup>15</sup> Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung – BeschVO vom 6. Juni 2013 (BGBl. I S. 1499), FNA 26-12-7, Zuletzt geändert durch Zweite ÄndVO vom 6. 11. 2014 (BGBl. I S. 1683).

<sup>16</sup> Vgl. § 39 f. AufenthG.

Ländern das bestehende Angebot.<sup>17</sup> Abhilfe könnte hier mit berufsbezogenen Sprachkursen geschaffen werden.

## 2. Lebensarbeitszeit

Lange Zeit war es in deutschen Unternehmen gängige Personalpolitik, dass Erwerbstätige ab 50 auf den Ruhestand vorbereitet wurden. So hatte gerade einmal die Hälfte der deutschen Unternehmen bis noch vor 10 Jahren Arbeitnehmer über 50 beschäftigt.<sup>18</sup> Dieser Trend gehört nun seit mehreren Jahren der Vergangenheit an. Ein Grund hierfür ist, dass zum Ende des Jahres 2009 eine Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit ausgelaufen ist.<sup>19</sup> Insgesamt ist nunmehr eher der gegenteilige Trend einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu beobachten.<sup>20</sup>

Vorteilhaft an einer solchen Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist, dass der Mangel an Nachwuchskräften im Erwerbsleben ausgeglichen wird und hierdurch auch eine Stabilisierung der Finanzierung der Rentenversicherung erreicht werden kann. Denn aufgrund der höheren Lebenserwartung beträgt die durchschnittliche Rentenbezugszeit nunmehr 18 Jahre und hat sich damit in den letzten Jahren fast verdoppelt. Der Anteil der älteren Arbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung ist jetzt schon sehr hoch und wird in den nächsten Jahren noch zu nehmen, u.a. bedingt durch die Anhebung des Rentenbezugsalters.

Dies stellt gerade auch in Sachsen-Anhalt die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Sachsens betriebliche Struktur ist geprägt von Klein- und Mittelständischen Unternehmen. So ist die Gruppe der Kleinstbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigte) in

---

<sup>17</sup> OECD Bericht „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland“, abrufbar unter: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslaendischer-arbeitskraefte-deutschland-german-version/zusammenfassung\\_9789264191747-3-de#page3](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslaendischer-arbeitskraefte-deutschland-german-version/zusammenfassung_9789264191747-3-de#page3), zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>18</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung „Demographischer Wandel in der Arbeitswelt – Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung“, S. 7.

<sup>19</sup> Nach dem Altersteilzeitgesetz aus dem Jahr 1996 war es möglich, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit halbieren konnten, mindestens jedoch 18 Wochenstunden arbeiten mussten und dafür mindestens 70 Prozent ihrer Nettobezüge erhalten. Die Differenz zu den 70 Prozent übernahm die Bundesanstalt für Arbeit. Weiterhin stockte sie die Rentenbeträge auf 90 Prozent auf, so dass der Altersteilzeiter die Rentenabschläge verkraften konnte. Bedingung für eine BA-Förderung war eine vertragliche Vereinbarung mit dieser zur Neubesetzung der freiwerdenden Stelle mit einem Arbeitslosen oder einem Berufsanfänger. Hiermit hatte der Gesetzgeber ein Instrument geschaffen, welches sowohl für den Gesetzgeber als auch für den Arbeitgeber attraktiv war. Dem Gesetzgeber war es möglich, über dieses arbeitsmarktpolitische Instrument (wenn eine BA-Förderung nicht in Anspruch genommen wurde) Stellen abzubauen und der Arbeitgeber hatte nur noch die Hälfte des Bruttolohnes zu zahlen.

<sup>20</sup> Inwiefern sich die nunmehr bestehende Möglichkeit des Renteneintritts mit 63 Jahren bei 45jähriger Gesamtarbeitszeit auf diesen Trend auswirkt, verbleibt abzuwarten.

Sachsen-Anhalt mit insgesamt 73 Prozent vertreten.<sup>21</sup> Mittelständische Unternehmen mit mehr als zehn und weniger als 50 Beschäftigten machen 22 Prozent der Betriebe aus. Nur knapp fünf Prozent der in Sachsen-Anhalt ansässigen Unternehmen beschäftigen mehr als 50 Arbeitnehmer. Es ist daher gerade Aufgabe der Kleinstunternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer durch Qualifizierungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen sicher zu stellen. Zu den Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen gehört u.a. eine altersgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes durch beispielsweise gesundheitliche Präventionsmaßnahmen und Maßnahmen der Gesundheitsförderung.<sup>22</sup> Gleichzeitig gilt es die betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer zu fördern, damit dieser leistungsfähig und das Unternehmen konkurrenzfähig bleibt.

Wie sich bisher jedoch gezeigt hat, steigt das Engagement für ältere Mitarbeiter mit steigender Betriebsgröße. Mitte 2011 führten 80 Prozent aller sachsen-anhaltischen Großbetriebe, in denen Ältere beschäftigt sind, Maßnahmen für Ältere durch.<sup>23</sup> Von den mittleren Betrieben realisierten 2011 59 Prozent derartige Maßnahmen, von den Kleinstbetrieben mit bis zu vier Beschäftigten jedoch nur 9 Prozent.<sup>24</sup>

Es müssen daher auf Bundes- und Landesebene Konzepte entwickelt werden, die für die jeweiligen Branchen und Betriebsgrößen passgenaue, bedarfsgerechte Lösungen anbieten.

### **3. Produktionsstandort**

Die Frage die sich in diesem Zusammenhang stellt, ist, wie attraktiv speziell Sachsen-Anhalt als Produktionsstandort und damit auch zukunftsfähig ist. Denn nur als attraktiver Produktionsstandort werden sich wieder mehr Unternehmen ansiedeln, die gleichzeitig mehr Beschäftigung der Leute und damit auch zu mehr Wohlstand (bspw. über Steuereinnahmen) im Land führen. Wie bereits mehrfach erwähnt, befinden sich in Sachsen-Anhalt überwiegend kleine und mittlere Unternehmen. Deshalb ist fraglich, was die Politik tun muss, damit sich mehr – auch große – Unternehmen ansiedeln.

---

<sup>21</sup> IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Europäischer Sozialfonds Sachsen-Anhalt 2007-2013, Berlin 2012, abrufbar unter [http://www.ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/MS/MS/5\\_Publikationen/52\\_12-Pn-St\\_final\\_07013.pdf](http://www.ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_Publikationen/52_12-Pn-St_final_07013.pdf), zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>22</sup> J. Lukas, Personalpolitische Handlungsalternativen mit älteren Arbeitnehmern in Unternehmen vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Deutschland, 2012, S. 97.

<sup>23</sup> Ebenda.

<sup>24</sup> Ebenda.

Bei der Standortwahl für ein Unternehmen spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. Hierzu gehören u.a. die Arbeitskosten, Bürokratie, Lohn- und Preisflexibilität, die öffentliche Förderung, die Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur sowie auch die Forschungslandschaft.<sup>25</sup> Hinsichtlich des letzten Punktes besteht gerade in den neuen Bundesländern ein gewisser Vorteil. Dieser basiert darauf, dass sich in Ostdeutschland ein Viertel aller deutschen Hochschulen befindet.<sup>26</sup> In Sachsen-Anhalt befinden sich zwei Hochschulen, fünf Fachhochschulen sowie drei Kunst-, Musik und kirchliche Hochschulen sowie zahlreiche Forschungsinstitute und Einrichtungen. Weiterhin von Vorteil ist insbesondere auch die Modernität und gute Ausstattung der verschiedenen Hochschulstandorte sowie die vielfach geförderte Ausrichtung auf neue Wachstumsbranchen der Hochtechnologie.<sup>27</sup>

In mehreren Studien<sup>28</sup> wurde bereits dargestellt, dass die Branchen, die nachhaltige Entwicklungsperspektiven für Ostdeutschland bieten, den Hochtechnologien zuzurechnen sind. Zu den bereits in Ostdeutschland etablierten Zukunftsfeldern gehören die Gesundheitstechnik, Energie- und Umwelttechnologien sowie die Informations- und Kommunikationstechnologie. Des Weiteren gibt es drei neue, forschungsintensive Felder, die noch am Anfang ihres Produktlebenszyklus stehen und daher noch nachhaltige Entwicklungsperspektiven bieten. Hierzu gehören die Nanotechnologie, die Biotechnologie und die optischen Technologien.<sup>29</sup>

#### 4. Fazit

Die Komponenten des Arbeitskräftebedarfs, der Lebensarbeitszeit und der Produktionsstandorte eng miteinander verzahnt. Ein Bedarf an Arbeitskräften besteht nur an

---

<sup>25</sup> Abrufbar unter: <[http://www.esf.brandenburg.de/media\\_fast/667/Langfassung%20-%20Die-wirtschaftliche-Entwicklung-der-neuen-Laender-im-internationalen-Standortvergleich-Endbericht.pdf](http://www.esf.brandenburg.de/media_fast/667/Langfassung%20-%20Die-wirtschaftliche-Entwicklung-der-neuen-Laender-im-internationalen-Standortvergleich-Endbericht.pdf)>, zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>26</sup> Bundesministerium des Inneren, der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer „Fachkräfte in ostdeutschen Zukunftsfelder“, Berlin 2010, S. 9.

<sup>27</sup> Ebenda.

<sup>28</sup> Abrufbar unter: <<http://www.vditz.de/fileadmin/media/publications/pdf/Band87.pdf>>, zuletzt besucht am 08.12.2014.

<sup>29</sup> W. Komar, Neue Branchen in Ostdeutschland – Der Entwicklungsstand im Bereich der modernen Biotechnologie in Sachsen-Anhalt, in *Wirtschaft im Wandel* 16/2002, 495, abrufbar unter: <<http://www.iwh-halle.de/d/publik/wiwa/16-02-2.pdf>>, zuletzt abgerufen am 09.12.2014; C. Lang /R. Müller, „Innovativ und international – mit regionalem Personal: Ergebnisse einer Befragung von New Economy-Unternehmen in Sachsen und Thüringen“, *Wirtschaft im Wandel* 12/2001, 291, abrufbar unter: <<http://www.iwh-halle.de/d/publik/wiwa/12-01-5.pdf>>, zuletzt besucht am 09.12.2014; A. Braun /A. Scheiermann /A. Zweck, *Technologiestandort Deutschland 2020*, S. 55, abrufbar unter: <[http://www.internationalmonitoring.com/fileadmin/Downloads/External\\_Monitoring/VDI\\_Studie\\_Technologiestandort2020.pdf?PHPSESSID=a86e3c449feeb354c42fed817cc443a1](http://www.internationalmonitoring.com/fileadmin/Downloads/External_Monitoring/VDI_Studie_Technologiestandort2020.pdf?PHPSESSID=a86e3c449feeb354c42fed817cc443a1)>, zuletzt besucht am 09.12.2014.

den Standorten, wo sich auch Unternehmen ansiedeln. Besteht wiederum ein hoher Arbeitskräftebedarf, so sind die Unternehmen auch gewillt, das vorhandene Arbeitskräftepotential auszuschöpfen, vor allem dann, wenn es entsprechend qualifiziert ist. Deshalb müssen bestehende Produktionsstandorte gefördert und gesichert werden.

Entscheidend für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung wird sein, dass Fördermaßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen so aufgestellt werden, dass auch diese auf die Möglichkeiten des demographischen Wandels angemessen reagieren.

### **Literatur:**

*Braun, Anette /Scheiermann, Anika /Zweck, Axel*, Technologiestandort Deutschland 2020, abrufbar unter: [http://www.internationalmonitoring.com/fileadmin/Downloads/External\\_Monitoring/VDI\\_Studie\\_Technologiestandort2020.pdf?PHPSESSID=a86e3c449feeb354c42fed817cc443a1](http://www.internationalmonitoring.com/fileadmin/Downloads/External_Monitoring/VDI_Studie_Technologiestandort2020.pdf?PHPSESSID=a86e3c449feeb354c42fed817cc443a1), zuletzt besucht am 09.12.2014.

*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, „Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“, Juni 2011.

*Bundesministerium für Bildung und Forschung*, „Demographischer Wandel in der Arbeitswelt – Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung“, S. 7.

*Bundesministerium des Inneren/ der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer*, „Fachkräfte in ostdeutschen Zukunftsfelder“, Berlin 2010.

*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, „Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt“, 3/2010, abrufbar unter: [http://doku.iab.de/regional/SAT/2010/regional\\_sat\\_0310.pdf](http://doku.iab.de/regional/SAT/2010/regional_sat_0310.pdf), zuletzt besucht am 08.12.2014.

*Lukas, Julia*, Personalpolitische Handlungsalternativen mit älteren Arbeitnehmern in Unternehmen vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Deutschland, 2012.

*OECD Bericht*, „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland“, abrufbar unter: <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslandischer-arbeitskrafte-deutschland-german->



version/zusammenfassung\_9789264191747-3-de#page3>, zuletzt besucht am 08.12.2014.

Senius, Kay „Wende auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt“, abrufbar unter <[http://www.jobperspektive-mit-energie.de/downloads/jahrbuch\\_energie2012\\_beitrag\\_senius.pdf](http://www.jobperspektive-mit-energie.de/downloads/jahrbuch_energie2012_beitrag_senius.pdf)>, zuletzt besucht am 08.12.2014.