

Bielefeld

Demographische Entwicklung

Demographische Entwicklung in Bielefeld

Zukunft STADT

DEMOGRAPHIEBERICHT 2010

www.bielefeld.de

Inhalt

Vorwort des Oberbürgermeisters	3
<i>Susanne Tatje</i>	
Demographische Entwicklungsplanung in Bielefeld – Auf dem Weg zur Bürgerstadt?	4 – 8
<i>Prof. Dr. Günter W. Maier und Dipl.-Psych. Anna F. Schewe</i>	
Wie Vorurteile den Umgang mit dem demographischen Wandel in Unternehmen erschweren	9 – 11
Demographiepoltische Aktivitäten der städtischen Töchter und Unternehmen	12
Bielefeld Marketing GmbH	13
Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH	14
Bielefelder Beteiligungs- und Vermögensverwaltungsgesellschaft	15
Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (BGW)	16
BiTel Gesellschaft für Telekommunikation	17
Klinikum Bielefeld gem. GmbH	18 – 19
moBiel GmbH	20 – 21
Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH (REGE)	22 – 23
Sennestadt GmbH	24 – 25
Sparkasse Bielefeld	26
Stadthalle Bielefeld Betriebs GmbH	27
Stadtwerke Bielefeld GmbH	28 – 29
Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH (WEGE)	30 – 31
<i>PD. Dr. Flöthmann und Prof. em. Werner Hennings</i>	
Das Nordpark-Viertel – ein bisschen wie die Bronx in Bielefeld?	32 – 34
Impressum	35

Sehr geehrte Damen und Herren,

Bielefeld soll eine Stadt für alle Bürgerinnen und Bürger sein – das wünsche ich mir als Oberbürgermeister, und dafür setzen sich die Rathaus-Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit immer wieder aufs Neue ein. Genauso wichtig ist mir aber auch, dass die Menschen in der Stadt eine Möglichkeit haben, ihre eigenen Ideen und Vorstellungen einzubringen, damit wir Bielefeld gemeinsam weiter entwickeln und voranbringen. Nur so kann die Vision einer Bürgerstadt tatsächlich gelingen.

Gerade wenn es um die Zukunftsgestaltung von Bielefeld geht, setzt die städtische Demographiebeauftragte Susanne Tatje diese Bürgerbeteiligung erfolgreich in die Tat um. In der Vergangenheit ist sie dabei auch neue und kreative Wege gegangen, um ganz unterschiedliche Alters- und Personengruppen für das Thema Demographie zu gewinnen. Der vorliegende Demographiebericht gibt einen Überblick über diese Arbeit und skizziert wichtige Projekte in den Jahren 2009 und 2010, zum Beispiel die viel beachtete Veranstaltungsreihe „Räume der Zukunft – Sichtwechsel im Liegestuhl“.

Der Schwerpunkt des aktuellen Demographieberichtes 2010 liegt auf den Aktivitäten der städtischen Töchter, nachdem der erste Bericht 2008 die Arbeit der Stadtverwaltung beleuchtet hat. Die städtischen Tochtergesellschaften prägen das Leben in Bielefeld mit und sind für die Bürgerinnen und Bürger wichtige Anlaufstellen. Bemerkenswert finde ich die Vielfalt der Ideen und Konzepte, mit denen die Unternehmen den Herausforderungen der Zukunft begegnen. Denn auch sie müssen sich auf eine weniger, älter und bunter werdende Gesellschaft einstellen. Wie sie das im Einzelfall lösen, das kann beispielgebend für unsere Region sein und Impulse für Veränderung liefern.

Daher möchte ich an dieser Stelle allen beteiligten Unternehmen danken, die mit ihrer Arbeit und ihrem offenen Blick die Chancen des demographischen Wandels wahrnehmen und dort anpacken, wo es richtig und wichtig ist. Außerdem möchte ich erneut alle Bürgerinnen und Bürger einladen, sich an diesem Prozess zu beteiligen und die Zukunft unserer Stadt mit zu gestalten.

Mit freundlichen Grüßen



Pit Clausen

Oberbürgermeister



Pit Clausen
Oberbürgermeister

Demographische Entwicklungsplanung in Bielefeld – Auf dem Weg zur Bürgerstadt?

von **Susanne Tatje** | Demographiebeauftragte der Stadt Bielefeld



Susanne Tatje

Gegenwärtig wird viel diskutiert über die Herausforderungen, denen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gegenüberstehen. Eine davon ist der demographische Wandel mit seinen vielen Facetten und Auswirkungen, vom Geburtenrückgang über Fachkräftemangel bis hin zum Pflegenotstand. Von Anfang an war es mir als Demographiebeauftragte der Stadt Bielefeld ein Anliegen, mich von Horrorszenerarien einer aussterbenden und überalterten Gesellschaft zu verabschieden. Mir geht es um eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Thema, bei der wir sowohl schwierige Aspekte des demographischen Wandels ins Auge fassen als auch seine Chancen erkennen und nutzen.

In die Diskussion über die Zukunft unserer Stadt müssen ganz unterschiedliche Akteure und vor allem deren Bürgerinnen und Bürger einbezogen werden. Jede demographiepolitische Planung ist für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt gedacht, sie sollte darum auch mit ihnen gestaltet werden. Im vorliegenden Demographiebericht finden Sie eine kurze Übersicht dazu, wie die Projektstelle Demographie das Thema in den vergangenen zwei Jahren in die Öffentlichkeit gebracht hat und welche Aktivitäten es darüber hinaus gab. Der Bericht knüpft an den ersten städtischen Demographiebericht aus dem Jahr 2008 an, der einen detaillierten Überblick über die Arbeit der Demographiebeauftragten und die wichtigsten Projekte in den Dezernaten und Ämtern der Stadtverwaltung gibt. Der zweite Demographiebericht legt den Schwerpunkt auf die städtischen Tochtergesellschaften, die in ihren vielfältigen Betätigungsfeldern ganz unterschiedlich von den demographischen Veränderungen betroffen sind. Befragt wurden Unternehmen, an denen die Stadt einen Anteil von mindestens

50,1 Prozent hält. Eine ausführliche Beschreibung der demographiepolitischen Aktivitäten der städtischen Töchter finden Sie im Hauptteil dieses Berichtes. Der Gastbeitrag von Prof. Dr. Günter Maier und Dipl.-Psychologin Anna Schewe von der Universität Bielefeld liefert wichtige Anregungen für ein demographieorientiertes Personalmanagement (S.9 ff). Daten über die zu erwartenden demographischen Veränderungen gibt es im Info-Kasten „Bielefeld in Zahlen“ (S. 8).

Demographische Entwicklungsplanung in Bielefeld

Der demographische Wandel wird Bielefeld in den kommenden Jahren und Jahrzehnten verändern: Zum einen nimmt die Bevölkerung insgesamt stetig ab, gleichzeitig verschiebt sich aufgrund niedriger Geburtenzahlen und höherer Lebenserwartung die Altersstruktur. Der Anteil jüngerer Menschen an der Gesamtbevölkerung sinkt und der Anteil Älterer steigt. Wir werden aber nicht nur weniger und älter sondern auch kulturell vielfältiger. Schon heute hat fast ein Drittel der Bielefelder Bürgerinnen und Bürger ausländische Wurzeln. Die Menschen, die in Bielefeld leben, stammen aus 158 Herkunftsländern. Sie alle bringen ganz unterschiedliche Erfahrungen mit, von denen wir viel lernen können.

In der Stadtverwaltung beschäftigen wir uns seit 2004 intensiv mit diesen gesellschaftlichen Veränderungen. Hauptaufgabe der städtischen Demographiebeauftragten ist es, das Thema in der Verwaltung zu verankern und dafür Sorge zu tragen, dass der Faktor Demographie bei künftigen städtischen Planungen berücksichtigt wird. Als Grundlage dient das 2006 vom Rat beschlossene Konzept „Demographischer Wandel als Chance?“. Dieses Konzept beinhaltet sechs demographiepolitische Ziele für Bielefeld, die jetzt Schritt für Schritt umgesetzt werden, und zwar in den Handlungsfeldern Integration,

Stadtentwicklung, Familie, Gesundheit, Bildung und Wirtschaft. Die Beschreibung langfristiger Ziele ist aus meiner Sicht Voraussetzung dafür, den demographischen Wandel in Bielefeld positiv zu gestalten.

In einer Pilotphase wurde als Erstes das demographisch-politische Ziel „Wir wohnen zukunftsfähig!“ (Stadtentwicklung) umgesetzt¹. Im Anschluss daran wurde das demographisch-politische Ziel „Wir fördern Integration!“ und damit das 1. Bielefelder Integrationskonzept erarbeitet und 2010 vom Rat der Stadt Bielefeld verabschiedet. Unter dem Leitbild „Zusammenleben in Vielfalt“ formuliert das Integrationskonzept Ziele und Maßnahmenvorschläge, um das Zusammenleben von Einheimischen und Zugewanderten in Bielefeld zu verbessern. Am Projekt waren rund 140 Personen aus Behörden, öffentlichen Institutionen, Verbänden, Trägern und Vereinen beteiligt. 38 % der Beteiligten hatten einen Migrationshintergrund².

Demographiestempel für die Verwaltung

Beide oben genannten Projekte zeigen, wie wichtig und notwendig dezernatsübergreifende Arbeit gerade beim Thema Demographie ist. Der demographische Wandel ist ein Querschnittsthema und betrifft in seiner Komplexität ganz verschiedene Bereiche in der Stadt. Um das interdisziplinäre, fachbereichsübergreifende Arbeiten noch stärker in der Verwaltung zu fördern, hat die Demographiebeauftragte für die Dezernate eine Handreichung mit Fragebogen entwickelt („Demographiestempel“). Diese Handreichung soll dazu beitragen, möglichst rasch und transparent zu klären, in welchem Umfang bei Planungsvorhaben die Demographie-Aspekte „weniger, älter und bunter“ berücksichtigt worden sind. Weiterhin erfasst der Fragebogen die finanziellen Auswirkungen und die Flexibilität von Planungsvorhaben der Verwaltung. Denn erfolgreiche Demographie-Politik kann ebenso gut bedeuten, einige Vorhaben nicht an den Start zu bringen. So kann sich z.B. eine aktuelle Problemlage durch absehbare Änderungen der Bevölkerungsstruktur schon in wenigen Jahren ganz anders darstellen. In diesem Fall ist möglichst früh zu prüfen, ob hohe Investitionskosten und zukünftige Infrastruktur-Fixkosten notwendig sind oder ob sie durch intelligente, flexible Alternativen ersetzt werden können. Wir brauchen auch in Bielefelds Verwaltung noch stärker einen „demographischen Blick“, um passgenaue Konzepte und Projekte zu entwickeln.

Demographischer Wandel und Arbeitswelt

Dieser „demographische Blick“ wird auch für Arbeitgeber immer wichtiger, in der Wirtschaft genauso wie in der öffentlichen Verwaltung. Die Zahl der Erwerbstätigen wird bereits in den nächsten Jahren deutlich sinken und die Gruppe der über 55-Jährigen künftig den wesentlichen Teil der Arbeitskräfte darstellen. Das bedeutet, dass die Leistungsfähigkeit von Unternehmen und Behörden viel stärker als bisher von der Arbeitsfähigkeit und Motivation ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängen wird. Gleichzeitig wird es durch den zu erwartenden Fachkräftemangel künftig schwieriger sein, junge Arbeitskräfte zu rekrutieren. Der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte nimmt in allen Altersklassen zu.

Was können wir tun? Vor dem Hintergrund steigenden Wettbewerbs um qualifiziertes Personal müssen wir neue, flexible Arbeitsorganisationen für die „Rush-hours des Lebens“ entwickeln, die Zeiten für Familiengründung, Kindererziehung und Pflege älterer Angehöriger vorsehen. Wir müssen auf das steigende Durchschnittsalter der Mitarbeiter reagieren, etwa ein betriebliches Gesundheitsmanagement entwickeln und kontinuierliche Fort- und Weiterbildung anbieten, damit Know-how immer wieder aufgefrischt werden kann. Ebenso gilt es, den steigenden Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Einstellungspraxis zu berücksichtigen. Vielfalt – diversity – ist eine Chance für unser Arbeitsleben, die wir nutzen müssen.

Die Befragung der städtischen Töchter liefert eine Reihe interessanter Beispiele dafür, wie öffentliche Unternehmen in Bielefeld dem demographischen Wandel begegnen. Ob städtische Kliniken oder die Verkehrsbetriebe moBiel – sie alle müssen sich auf die Bevölkerungsveränderung einstellen, und zwar in zweifacher Hinsicht: Zum einen, weil sich mit dem demographischen Wandel möglicherweise Kunden oder Adressaten ändern und zum anderen betriebsintern, weil die Zahl älterer Arbeitnehmer steigt. Die Stadttöchter prägen in ihren ganz unterschiedlichen Betätigungsfeldern das öffentliche Leben in Bielefeld und sind für viele Bielefelderinnen und Bielefelder Teil des Alltags. Die vielfältigen Lösungen, die die jeweiligen Unternehmen angesichts der demographischen Herausforderung entwickeln, können auch anderen Unternehmen als Anregung dienen – wie auch wir von Anderen wichtige Impulse bekommen. Gerade beim Thema Demo-

¹ Die Ergebnisse des Pilotprojektes hat auch der Masterplan Wohnen (Bauamt) berücksichtigt, in dem unterschiedliche Akteure wohnungspolitische Leitlinien für Bielefeld erarbeitet haben und die im Rat der Stadt Bielefeld verabschiedet worden sind. Nähere Informationen sh. Demographiebericht 2008 in: „Zukunft Stadt – Demographischer Wandel in Bielefeld“; Heft 5 und Homepage der Stadt Bielefeld (Bauamt/Dezernat Planen und Bauen) unter www.bielefeld.de

² Weitere Informationen zum Integrationskonzept sh. Homepage der Stadt Bielefeld (Dezernat Oberbürgermeister) unter www.bielefeld.de

graphie bringt die Offenheit dafür, voneinander zu lernen, besonders schnell überzeugende Ergebnisse.

Bielefeld im überregionalen Austausch

Wie machen es andere? Wie können wir gute Beispiele für Bielefeld nutzen? Als städtische Demographiebeauftragte gehört es auch zu meinen Aufgaben, über den Tellerrand von Bielefeld zu blicken und den fachlichen Austausch zu pflegen. Dazu stehe ich in Kontakt mit anderen Kommunen, kooperiere mit lokalen Akteuren und Institutionen sowie landes- und bundesweiten Einrichtungen, z.B. dem Deutschen Städtetag, dem Deutschen Institut für Urbanistik und verschiedenen Landesministerien. Gleichzeitig habe ich die Möglichkeit, in verschiedenen Gremien und Organisationen mitzuwirken, zum Beispiel in der Arbeitsgruppe zum Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung (AG „Integration vor Ort!“) oder der Steuerungsgruppe „Demographischer Wandel“ der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (KGSt). Aus diesem überregionalen Austausch und auch durch meine Vortragstätigkeit nehme ich viele Anregungen für Bielefeld mit – wie vom Kongress des deutschen Industrie- und Handelskammertags „Auswirkungen des demografischen Wandels in Deutschland und Europa“ im Januar 2009 in Berlin, dem 15. Round Table „Nachhaltiges Österreich“ des Lebensministeriums der Bundesregierung Österreich im November 2009 in Wien, dem Kongress des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein Westfalen „Soziale Marktwirtschaft im Demografischen Wandel“ im Februar 2010 in Düsseldorf, dem 5. Demographie-Kongress des Behörden Spiegel „Der Staat im Wandel – Generationenpolitik zwischen Fürsorge, Vorsorge und Gewährleistung“ im September 2010 in Berlin oder dem 16. Europäischen Verwaltungskongress im Dezember 2010 in Bremen. Eine besondere Freude war mir die Mitarbeit in der Jury der Schader-Stiftung in Darmstadt für den Preis „Alternde Räume“, von der 2009 fünf Lehrforschungsprojekte zu Konzepten für Stadtteil- und Quartiersprojekte ausgezeichnet wurden.

Demographie-Projekte von 2008 – 2010

Abschließend gebe ich einen kurzen Überblick über wichtige Projekte der vergangenen zwei Jahre. Mit den ganz unterschiedlichen und zum Teil kreativen Angeboten sollten auch Menschen angesprochen werden, die sich in ihrem Alltag eher nicht mit dem Thema Demographie beschäftigen.

• „Zukunftsgespräche“

Die „Zukunftsgespräche“ gaben zahlreichen Bielefelder Bürgerinnen und Bürgern sowie externen Fachleuten die Möglichkeit, ihre Zukunftsideen für Bielefeld vor dem Hintergrund des demographischen Wandels zu beschreiben. Die Beiträge bekannter und weniger bekannter Gesprächspartner und Autoren zeigen ein buntes Bild ganz unterschiedlicher Gedanken, Sichtweisen, Vorstellungen, Wünsche und Schlussfolgerungen.

• „Info-Briefe: Demographie“ und Veröffentlichungsreihe „Zukunft Stadt“

Die seit 2009 regelmäßig erscheinenden Info-Briefe sollen Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Vereine und Organisationen der Stadt kurz über die Arbeit der Projektstelle Demographie informieren. Jeder Info-Brief beleuchtet ein Schwerpunktthema und geht auf aktuelle Neuigkeiten ein. Die Info-Briefe sind im Internet abrufbar. Gleiches gilt für die Veröffentlichungsreihe „Zukunft Stadt“, in der die größeren Kongresse und Projekte der Demographiebeauftragten dokumentiert sind. In den bisher erschienenen sieben Heften finden sich u. a. das Demographiekonzept „Demographischer Wandel als Chance?“, der Demographiebericht 2008 und aktuell eine Veröffentlichung über das Projekt „Räume der Zukunft – Sichtwechsel im Liegestuhl“.

• Generationenübergreifendes Demographie-Projekt „Bücher schlagen Brücken“

In den Jahren 2009 und 2010 war Bielefeld Modellstadt beim generationenübergreifenden Demographie-Projekt „Bücher schlagen Brücken“. Ziel ist es, junge und ältere Menschen über Bücher ins Gespräch zu bringen und den Austausch zwischen den Generationen zu fördern. 50 Jugendliche aus verschiedenen Bielefelder Schulen haben sich 2009 beteiligt. Die Jugendlichen bekamen zunächst eine Intensivschulung mit Vorlese-Tipps, lasen dann in drei Senioreneinrichtungen Geschichten vor und sprachen darüber mit den älteren Menschen. Aufgrund der positiven Resonanz ist das Projekt 2010 fortgesetzt worden. Die Lese-Schulung im November 2010 mit dreißig Schülerinnen und Schülern war ein gelungener Auftakt für weitere Begegnungen zwischen Alt und Jung. Das Projekt findet in Zusammenarbeit mit der Mainzer „Stiftung Lesen“ statt und wird gefördert vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW.

• **Netzwerktreffen der kommunalen Demographiebeauftragten in Bielefeld**

Auf Einladung der Demographiebeauftragten tagte das nordrhein-westfälische Netzwerk Demographie am 3. Februar 2010 in Bielefeld. Das Netzwerk, in dem die Demographiebeauftragte aktiv mitwirkt, gründete sich zu Beginn des Jahres 2009 und ist ein Zusammenschluss von Beauftragten, die in unterschiedlichen Städten Nordrhein-Westfalens für das Thema Demographischer Wandel in den Verwaltungen zuständig sind. Schwerpunktthema des Treffens in Bielefeld war „Wohnen und Quartiersentwicklung im demographischen Wandel“. Dazu stellten Norbert Metzger und Jens Hagedorn vom Bauamt der Stadt Bielefeld, Norbert Müller von der BGW und Thomas Möller von der Freien Scholle die wohnungspolitischen Aktivitäten und innovativen Wohnprojekte in Bielefeld vor. Zu Gast war auch die Stadtplanerin und Koordinatorin für Nachhaltigkeit, Eva Persy vom Magistrat der Stadt Wien sowie die Leiterin des Referats Demographischer Wandel im Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW, Elisabeth Schausten.

• **Projekt „Räume der Zukunft – Sichtwechsel im Liegestuhl“**

Das Bewusstsein für den demographischen Wandel schärfen und Bürgerinnen und Bürgern das Thema näher bringen - das waren Ziele des Projekts „Räume der Zukunft – Sichtwechsel im Liegestuhl“, das die Projektstelle Demographie im Jahr 2010 gemeinsam mit der Bremer Künstlerin Ulla Deetz durchführte. Zunächst setzten sich rund 130 Schülerinnen und Schüler im 1. Halbjahr 2010 mit der „weniger, älter und bunter“ – werdenden Gesellschaft auseinander und hielten ihre Gedanken dazu auf Leinwänden fest. Diese Leinwände wurden der Öffentlichkeit mit einer Ausstellung im Mai vorgestellt und anschließend in Liegestühle montiert, die ebenfalls von den Jugendlichen gebaut worden waren. Vom 4. bis 6. Juni 2010 dienten die Liegestühle dann als Besucherstühle für Kulturveranstaltungen an drei ausgewählten Orten in Bielefeld. Bürgerinnen und Bürger waren eingeladen, im Liegestuhl Platz zu nehmen, ein kulturell vielfältiges Angebot mit Musik, Pantomime und Lesung auf sich wirken zu lassen und so aus neuer Perspektive über den demographischen Wandel nachzudenken. Zum Abschluss des Projektes wurden alle Liegestühle versteigert. Der Erlös (2.275 Euro) ging an das

Kinderhospiz in Bethel. Das Projekt wurde von der Sparda-Bank Hannover-Stiftung gefördert.

• **Seminar mit der Universität Bielefeld zum Quartiersmanagement**

Im Herbst 2009 regten die Demographiebeauftragte Susanne Tatje und Norbert Metzger vom Bauamt an, das Stadtquartier Nordpark gemeinsam mit Studierenden der Fakultät für Soziologie zu analysieren. Ihr Interesse war, Qualitätsstandards für Quartiere und gelungene Quartiersentwicklung zu erarbeiten. Die Ergebnisse des Seminars unter Leitung von PD. Dr. Jürgen Flöthmann und Prof. em. Werner Hennings sind auf den Seiten 32-34 veröffentlicht.

Ausblick

Die positive Resonanz gerade auch auf ungewöhnliche Projekte wie die Verbindung von Kunst und Demographie ermutigt mich, weiterhin kreative Wege zu gehen, um mit den Aspekten des Themas Demographie vertrauter zu machen. Den vielfältigen Aufgaben, denen sich Bielefeld in den nächsten Jahren und Jahrzehnten stellen muss, können wir nur gerecht werden, wenn sich auch Bürgerinnen und Bürger für das Gemeinwesen engagieren. Das heißt für Verwaltung und Politik, neue Freiräume für gesellschaftliche Selbstorganisation bereitzustellen und eine gesellschaftliche Öffentlichkeit zu akzeptieren und einzubinden, die nicht staatlich organisiert ist.

Bürgergesellschaft und Zivilgesellschaft – diese Begriffe stehen für die Vision einer aktiven Gesellschaft, in der sich ein großer Teil der Bevölkerung politisch einmischt, Verantwortung übernimmt und Solidarität praktiziert³. Zivilgesellschaftliche Netzwerke geben wichtige und unkonventionelle Anstöße. Viele Reformen der letzten Jahrzehnte wären ohne das Engagement der Bürgergesellschaft nicht zustande gekommen, betont der Soziologe Ulrich Beck und stellt der „Unbeweglichkeit des staatlichen Apparates“ die „Beweglichkeit der vielen Akteure auf allen möglichen Ebenen der Gesellschaft“ entgegen⁴. Diese Beweglichkeit ist auch für die Herausforderungen des demographischen Wandels in unserer Stadt eine große Chance. Mein Wunsch ist, dass sich möglichst viele an der Zukunftsgestaltung Bielefelds beteiligen und einmischen – in Stadtteilkonferenzen, Zukunftswerkstätten, Planungszellen oder Bürgerschafts-Foren, um den demographischen Wandel in unserer Stadt positiv zu gestalten.

³ Weitere Infos zum Thema *Bürgergesellschaft und Bürgerbeteiligung*:
Stiftung Mitarbeit unter: <http://www.mitarbeit.de/>
Wegweiser Bürgergesellschaft unter: <http://www.buergergesellschaft.de>
⁴ Beck, Ulrich: *Die Erfindung des Politischen*, Frankfurt am Main 1993

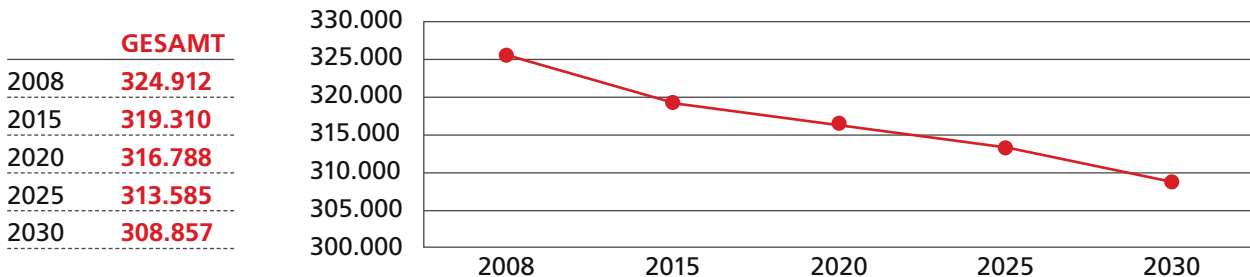
BIELEFELD IN ZAHLEN

Wie in den meisten Regionen der Bundesrepublik Deutschland nimmt auch in Bielefeld die Bevölkerung stetig ab. Prognosen des Landesamtes Information und

Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) beschreiben, dass die Bielefelder Bevölkerung bis zum Jahr 2030 von heute ca. 325.000 auf ca. 309.000 Einwohner sinken wird.

Bevölkerungsentwicklung der Stadt Bielefeld insgesamt (2008-2030)

Quelle: IT.NRW



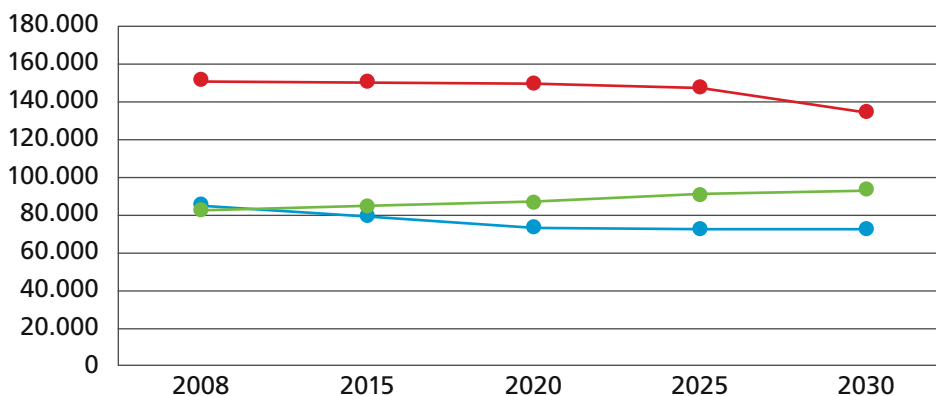
Daneben wird es in Bielefeld auch eine starke Verschiebung der Altersstruktur geben. Aufgrund der niedrigen Geburtenzahlen und einer höheren Lebenserwartung werden voraussichtlich im Jahr 2030 deutlich weniger

Jugendliche unter 25 Jahren in Bielefeld leben, der Anteil wird von 26,5 % auf 23,5 % sinken. Dagegen wird der Anteil der über 60-Jährigen von heute 25,4 % auf 32 % steigern.

Entwicklung der Bevölkerung der Stadt Bielefeld nach Alter (in Tausend)

Quelle: IT.NRW

	0-25 Jahre	25-60 Jahre	60 Jahre und älter	GESAMT
2008	85.974	156.419	82.519	324.912
2015	80.851	155.128	83.331	319.310
2020	77.683	152.415	86.690	316.788
2025	75.054	145.327	93.204	313.585
2030	73.103	136.803	98.951	308.857



In den kommenden Jahren und Jahrzehnten wird die Bielefelder Bevölkerung nicht nur weniger und älter sondern auch kulturell vielfältiger. Die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt stammen aus 158 Herkunftsländern. Fast jeder dritte Einwohner der Stadt hat eine Zuwanderungsgeschichte, ist also entweder im Ausland geboren oder hat Eltern, die im Ausland geboren wurden. Bei den 0-bis 6-Jährigen ist dieser zahlenmäßige Anteil sogar noch höher. Insgesamt haben fast 98.000

Bürgerinnen und Bürger der Stadt Bielefeld einen Migrationshintergrund. Die größten Gruppen stammen aus der Türkei (13.233 Personen), Griechenland (2.925), Serbien und Montenegro (2.765), dem Irak (2.157), Polen (1.893), Italien (1.169) oder der Russischen Föderation (1.017)⁵. Sie bringen unterschiedliche soziale und kulturelle Erfahrungen mit, die unsere Stadt und unser Zusammenleben bereichern.

⁵ Melderegister der Stadt Bielefeld

Wie Vorurteile den Umgang mit dem demographischen Wandel in Unternehmen erschweren

Gastbeitrag von **Günter W. Maier** und **Anna F. Schewe** | **Universität Bielefeld**

1 Ausgangslage

Der demographische Wandel ist auch für Unternehmen mittlerweile unabweisbar: Er ist nicht mehr nur eine von vielen möglichen Zukunftsperspektiven – womöglich sogar eine unrealistische, sondern eine Tatsache, mit der sich viele Unternehmen bereits aktiv auseinandersetzen beginnen. Worin besteht er? Gegenwärtig können wir die zunehmende doppelte Alterung der Gesellschaft beobachten, eine Tendenz, von der auch die meisten Unternehmen betroffen sein werden: Zum einen steigt die Lebenserwartung durch bessere Versorgung, gesündere Lebensweise und optimalere Gesundheitsversorgung stetig an. Während die Lebenserwartung noch 1970 durchschnittlich 70 Jahre betrug, liegt sie für 2010 Geborene bei 80 Jahren. Zum anderen nimmt die Geburtenrate in Deutschland ab und wird auch durch Einwanderung bislang bei weitem nicht aufgefangen. Für den Arbeitsmarkt resultiert daraus, dass bereits 2015 jeder dritte Erwerbsfähige in Deutschland älter als 50 Jahre sein wird.

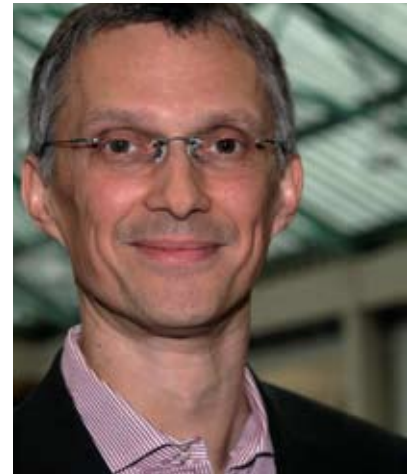
Diese Entwicklung spricht nicht nur für sich; mittlerweile ist sie auch in vielen Bielefelder Betrieben spürbar. Wie können diese Unternehmen dem demographischen Wandel strategisch begegnen? Der doppelten Alterungstendenz können sie eine demographische Doppelstrategie entgegensetzen. Sie sollten ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen, um zum einen neue Mitarbeiter mit Anreizen für den Eintritt ins Unternehmen zu gewinnen, z.B. Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg, Personalentwicklungsangebote, etc. Zum anderen müssen Unternehmen auch ihre älteren Mitarbeiter als wichtige Ressource schätzen lernen. Je näher Arbeitnehmer dem Renteneintrittsalter kommen, desto eher besteht für sie die Möglichkeit, aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Damit stehen ihre Fähigkeiten und ihr Wissen dem Betrieb danach nicht mehr zur Verfügung. Wenn es Unternehmen dagegen gelingt, auch für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen und ihre

Ressourcen optimal einzusetzen, dann arbeiten viele Menschen sehr gerne, engagiert – und auch etwas länger! Neben vielen praktischen Maßnahmen spielt dabei die Wertschätzung, die Ältere als Arbeitnehmer in Betrieben erfahren, eine besondere Rolle. Denn so wie Kollegen und Vorgesetzte mit älteren Mitarbeitern umgehen, so nehmen diese sich auch selbst im Unternehmen wahr: Als Klotz am Bein und Auslaufmodell in der Abteilung oder als erfahrene Kollegen, deren Rat wertgeschätzt wird.

2 Altersbezogene Vorurteile

Altersbezogene Vorurteile sind in Arbeitskontexten weit verbreitet. In der Regel fallen diese Vorurteile für die älteren Beschäftigten negativer als für die jüngeren aus. Es sind aber nicht nur Einstellungen, mit denen sich die älteren Beschäftigten konfrontiert sehen, sondern in vielen Studien ließ sich bislang zumindest in geringem Umfang auch nachweisen, dass Personen aufgrund ihres höheren Alters berufliche Benachteiligungen erfahren. So schneiden beispielsweise Personen mit höherem Alter oftmals in Auswahlinterviews oder Leistungsbeurteilungen schlechter ab als jüngere Personen mit gleichen Qualifikationen oder Kompetenzen. Die Vorurteile sind so weit verbreitet, dass sie selbst von älteren Beschäftigten vielfach geteilt werden und deren Entscheidungsverhalten beeinflussen.

Die negativen Auswirkungen von Vorurteilen können dabei entweder direkt auftreten, indem etwa eine Leistungsbeurteilung schlechter ausfällt, oder sie können sich über sich selbst erfüllende Prophezeiungen in entsprechende Benachteiligung



Prof. Dr. Günter W. Maier
Fakultät für Psychologie, Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie



Dipl.-Psych. Anna Schewe
Fakultät für Psychologie, Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie

gungen umsetzen. Solche Prozesse können sogar unbewusst wirken: In einer Studie wurden bei Personen unbewusst Vorstellungen über ältere Menschen angeregt, woraufhin diese Personen sich dann dementsprechend – alterskonform – langsamer bewegten. Thematisch drehen sich die Vorurteile um das Leistungsverhalten, Umgang mit Veränderungen, Lernen und Weiterbildung sowie die Verlässlichkeit. Im Folgenden soll dargestellt werden, welche empirischen Befunde den Vorurteilen zu Grunde liegen.

2.1 Leistung und Alter

Ein zentrales Vorurteil gegen ältere Beschäftigte besteht darin, dass sie eine geringere Leistung zeigen als jüngere Mitarbeiter. Das Vorurteil nährt sich möglicherweise aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen Älterer in ausgewählten körperlich beanspruchenden Berufen oder physiologischen Veränderungen, die häufig mit dem Alter assoziiert sind, wie etwa dem Nachlassen der Sehschärfe. Da Beschäftigte häufig ihre altersbezogenen Einschränkungen allerdings durch entsprechende Erfahrung und erworbene Kompetenzen kompensieren können, lässt sich kein Zusammenhang zwischen Lebensalter und beruflicher Leistung finden. Stattdessen gibt es Belege dafür, dass sich ältere Beschäftigte unaufgefordert stärker für ihr Unternehmen einsetzen und mehr sicherheitsrelevantes Verhalten zeigen. Zudem hat die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit einen stärkeren Einfluss auf die Leistung als das Lebensalter. Für die berufliche Leistung sind demnach eher interindividuelle Unterschiede beispielsweise hinsichtlich der persönlichen Fähigkeiten oder der Gesundheit wichtiger als das biologische Alter von Beschäftigten. Darüber hinaus ist die Streuung des Leistungsverhaltens innerhalb von Altersgruppen größer als zwischen Altersgruppen.

2.2 Widerstand gegen Veränderung

Ein weiteres, oft angeführtes Vorurteil besagt, dass ältere Arbeitnehmer sich besonders schwer tun, mit Veränderungen im beruflichen Kontext umzugehen. Technische Neuerungen wie neue Maschinen, Bedienungsabläufe und Programme sind nur ein Teil der Änderungen, die in Betrieben vollzogen werden. Auch strukturelle Veränderungen, wie etwa die Neugestaltung von Arbeitsteams oder Hierarchieebenen und inhaltliche Veränderungen, wie die Schaffung eines neuen Dienstleistungsverständnisses in Unternehmen, können Mitarbeiter betreffen, die am selben Arbeitsplatz wie bisher tätig sind. Eine besondere

Herausforderung außerhalb der bisherigen Tätigkeit stellt der Arbeitsplatzwechsel – unternehmensintern oder extern – dar. Ob ältere Arbeitnehmer all diese Herausforderungen jedoch weniger gern, weniger motiviert oder weniger erfolgreich angehen als ihre jüngeren Kollegen, dafür gibt es keine wissenschaftlichen Belege.

2.3 Lernen und Alter

Hinsichtlich des Lernens und dem beruflichen Entwicklungspotential sind Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten weit verbreitet. Infolge dieser eher pessimistischen Sicht erhalten sie oft auch weniger entwicklungsförderliche Rückmeldungen oder Führungskräfte weisen ihnen eher einfache Aufgaben zu, anstatt sie zu fördern. Die Befundlage zu diesem Vorurteilsbereich ist etwas widersprüchlich, vor allem in Laborstudien. Im Arbeitsalltag fallen die Lernunterschiede zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten dagegen deutlich geringer aus. Gleichwohl gibt es auch Hinweise darauf, dass bestimmte Trainingsmethoden besonders bei älteren Beschäftigten erfolgreich sind, wie etwa aktive Partizipation, Verhaltensmodellierung oder Selbststeuerung des Lernverhaltens. Es sollte also nicht grundsätzlich um die Frage von alterskorrelierten Lerndefiziten gehen, sondern eher um altersangemessene oder optimierte Lerntechniken.

2.4 Verlässlichkeit

Aber nicht alle Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten sind negativ: Verschiedentlich findet sich die Auffassung, dass ältere Beschäftigte insgesamt integerer sind, d.h. verlässlicher, ehrlicher, zuverlässiger, sich stärker an ihr Unternehmen gebunden fühlen etc. Tatsächlich gibt es leichte Hinweise auf negative Zusammenhänge zwischen Lebensalter und Aspekten dysfunktionalen Verhaltens, wie etwa Diebstahl, Absentismus oder freiwilligem Kündigungsverhalten.

2.5 Was fördert die Vorurteile?

Einige systematische Einflussfaktoren in Unternehmen fördern das Auftreten und den Einfluss von Vorteilen besonders, und zwar subjektive Einschätzungen, soziale Vergleiche sowie berufs- bzw. tätigkeitsspezifische Altersideale, während die Aufgabenbezogenheit von Informationen eher das Auftreten von Vorurteilen unterbindet. Die Leistungsbeurteilung von Personen unterliegt dann besonders altersbezogenen Vorurteilen, sofern es sich um eher subjektive Einschätzungen handelt, etwa wenn Personalbeurteilungsverfahren

ren nur auf freien Eindrucks schilderungen beruhen. Auch fördern soziale Vergleiche, wie sie insbesondere bei Personalbeurteilungsverfahren zum Tragen kommen, die auf Rangordnungsverfahren beruhen, altersbezogene Vorurteile.

Einige Tätigkeiten oder Berufe scheinen ein wahrgenommenes „richtiges“ Alter zu erfordern. Negative altersbezogene Vorurteile werden insbesondere dann aktiviert, wenn keine Passung zwischen dem Alter von Bewerbern und dem „angemessenen“ tätigkeitsrelevanten Alter vorliegt.

Je aufgabenbezogener zugrunde liegende Informationen sind, desto eher berücksichtigen Entscheidungsträger individuelle Kompetenzen (vs. Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe) und desto weniger Einfluss haben Vorurteile auf Entscheidungen, etwa in Auswahl-situationen oder bei Leistungsbeurteilungen.

3 Fazit: Was kann gegen altersbezogene Vorurteile unternommen werden?

Altersbezogene Vorurteile sind verbreitet und leiten häufig das Denken und Handeln von Berufstätigen. Was kann getan werden, damit diese Vorurteile Entscheidungen in Organisationen weniger stark beeinflussen?

1. Führungskräften sollte verdeutlicht werden, dass altersbezogene Benachteiligung gegen gesetzliche Regelungen verstößt. Daher empfiehlt es sich, entsprechende Entscheidungen gut durch Gründe zu belegen, die sich nicht auf das Alter betroffener Personen beziehen und die Begründungen dann auch zu dokumentieren.
2. In Unternehmen verbreitete Grundüberzeugungen über ältere Beschäftigte, wie etwa „sie können keine Computer/Elektrogeräte/Mode/Musik-CDs an jüngere Kunden verkaufen“, müssen grundlegend kritisch hinterfragt werden. Solche oftmals unbelegten Annahmen können in der Personalarbeit dazu führen, dass nur jüngere Beschäftigte eingestellt oder gefördert werden.
3. Auf altersbezogene Vorurteile muss kontinuierlich geachtet werden, da sie viele Entscheidungen fast unbemerkt beeinflussen. Eine sehr gute Möglichkeit, diesen Vorurteilen bei Auswahlentscheidungen entgegenzuwirken, besteht darin, Auswahlverfahren strikt auf Anforderungsanalysen aufzubauen. Aber auch die statistische Überprüfung von Auswahlverfahren und -entscheidungen kann helfen, mittel- und längerfristig nur die wirklich leistungsfähigen und damit rationalen Verfahren beizubehalten.

4. Auch Personalentwicklungsmaßnahmen können gezielt genutzt werden, um gegen altersbezogene Vorurteile vorzugehen: In den meisten thematischen Feldern der Personalentwicklung (PE; z.B. Führungs- oder Kommunikationstraining) könnte in speziellen Modulen über die Gefahren altersspezifischer Vorurteile informiert werden. Im Hinblick auf die Teilnahme an PE-Maßnahmen sollte darauf geachtet werden, dass auch ältere Beschäftigte an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teilhaben dürfen.

5. Risikosituationen für altersbezogene Vorurteile sollten identifiziert werden. Gerade in solchen Situationen werden Maßnahmen gegen Vorurteile den größten Erfolg zeigen. Dazu könnte beispielsweise gehören, Vorstellungen über tätigkeitspezifische Altersideale zu identifizieren und dementsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen, indem beispielsweise gezielt ältere Personen aufgefordert werden, sich zu bewerben, oder indem durch unternehmensinterne Kommunikation Gegenbeispiele gegen die „Altersideale“ dargestellt werden.

6. Sobald sich die Erkenntnis in einem Unternehmen durchgesetzt hat, dass die Streuung von Motivation und Leistung innerhalb von Altersgruppen größer ist als zwischen ihnen sollte ein solches Unternehmen auch Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen erreichen können, denn dieses Unternehmen wird dann deutlich bessere ältere Personen einstellen als jene Unternehmen, die irrational noch versuchen, nur jüngere Personen (unabhängig von ihrer Qualifikation) zu beschäftigen.

7. Den altersspezifisch sich selbsterfüllenden Prognosen – beispielsweise über eingeschränkte kognitive Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter – muss entschlossen begegnet werden. Statt eine vereinfachende Arbeits- und Aufgabengestaltung für diese Personen anzustreben, sollten vielmehr komplexe und anspruchsvolle Aufgaben übertragen werden, da dies die kognitive Leistungsfähigkeit fördern und das Leistungsverhalten verbessern.

Die genannten Punkte zeigen einige Strategien auf, um vorhandenen altersbezogenen Vorurteilen zu begegnen und sie auszuräumen. Diese aufzugreifen und zu verfolgen lohnt sich schon jetzt, damit Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit älterer Mitarbeiter nicht hinter der jüngerer Beschäftigter zurückbleiben.

DEMOGRAPHIEPOLITISCHE AKTIVITÄTEN DER STÄDTISCHEN TÖCHTER

Die Tochtergesellschaften der Stadt haben mit ihren unterschiedlichen Aufgaben, Zielgruppen und Unternehmensstrukturen jeweils einen ganz eigenen Blick und Zugang zu den Herausforderungen des demographischen Wandels. Die folgende Übersicht der demographiepolitischen Aktivitäten zeigt, auf welcher vielfältigen Art sich die Unternehmen mit dem Thema befassen und welche Maßnahmen sie ergreifen, um sich zukunftsicher aufzustellen. Für den Demographiebericht wurden 13 Tochtergesellschaften der Stadt befragt, an denen die Stadt Bielefeld jeweils Hauptanteilseigner (mehr als 50,1 Prozent) bzw. deren Trägerin ist.

Der demographische Wandel betrifft die Unternehmen der Stadt Bielefeld zum einen intern beim eigenen Personalmanagement. Eine Herausforderung ist der sich bereits abzeichnende Fachkräftemangel und die gering werdende Zahl junger, gut ausgebildeter Fachkräfte, um die in den kommenden Jahren ein regelrechter Wettbewerb entstehen wird. Gleichzeitig müssen sich die Unternehmen auf eine größere Zahl älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einstellen, deren Potenziale es zu nutzen gilt. In altersgemischten Teams können ältere Arbeitskräfte zum Beispiel ihre Erfahrungen einbringen und Wissen an die jüngere Generation weitergeben. Ebenso wichtig ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen und in das Unternehmen einzubinden. Unternehmen können auch hier von den Erfahrungen und dem kulturellen Hintergrund profitieren.

Zweitens bedeutet eine sich wandelnde Bevölkerung auch, dass sich die Unternehmen auf veränderte Kunden- und Zielgruppen einstellen müssen. Produkte und Dienstleistungen müssen möglicherweise an älter werdende Kunden oder Kunden mit einem anderen kulturellen Hintergrund angepasst werden. Aus den demographischen Aspekten „weniger, älter und bunter“ ergeben sich somit eine Reihe von Anforderungen im Bereich Personalmanagement und Unternehmenspolitik, die in diesem Bericht erfasst werden.

Einige Herausforderungen, die die Stadttöchter zu bewältigen haben, sind durchaus vergleichbar mit Aufgaben, die auf kleinere und mittlere Betriebe in Bielefeld zukommen. Insofern soll die folgende Übersicht auch Anregungen dafür geben, wie Unternehmen insgesamt den Folgen des demographischen Wandels begegnen können.

Bielefeld Marketing GmbH



Bielefeld
MARKETING

www.bielefeld-marketing.de

Geschäftsführer **Hans-Rudolf Holtkamp**

Anschrift des Firmensitzes **Willy-Brandt-Platz 2
33602 Bielefeld**

Städtischer Anteil am Unternehmen **51 %**

Anzahl der Beschäftigten **25**

Die Bielefeld Marketing GmbH arbeitet als Service- und Dienstleistungsunternehmen am Profil der Stadt Bielefeld. Mit ihren Geschäftsfeldern Stadtwerbung & Kommunikation, City-Management, Veranstaltungsmanagement, Kongressbüro, Tourismus und dem Wissenschaftsbüro schafft sie die Voraussetzungen für die Positionierung Bielefelds als dynamischen, urbanen und wirtschaftlichen Mittelpunkt der Region Ostwestfalen-Lippe. Insgesamt dienen die Aufgaben den öffentlichen Belangen der Stadt Bielefeld. Stadt- und Standortmarketing bieten die Chance, mit identitätsstiftenden Maßnahmen das Stimmungsklima in und für Bielefeld positiv zu beeinflussen.

Personalmanagement

Bei einer Beschäftigtenzahl von 25 Angestellten (zwei davon bis 30 Jahre alt, sieben Angestellte 50 Jahre und älter) fördert das Unternehmen derzeit 2 Auszubildende zu Verkaufsfachleuten in Kooperation mit der Fachhochschule Bielefeld. Daneben stehen den Beschäftigten regelmäßig Fortbildungsangebote zur Verfügung. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet das Unternehmen den Beschäftigten auch Arbeitsmöglichkeiten in Teilzeit an.

Unternehmenspolitik

Die Ausrichtung der geplanten Maßnahmen erfolgt in allen Geschäftsbereichen zielgruppen-gerecht. Die Bielefeld Marketing GmbH berücksichtigt dabei die Interessen aller Altersgruppen. Dabei greift die Bielefeld Marketing GmbH an passenden Stellen auch immer wieder das Thema Demographie auf.

Einige Beispiele:

- City-Management – Ab in die Mitte: Ziel dieser Offensive ist es, die Innenstädte zu beleben. In den vergangenen Jahren wurde die Öffentlichkeit dabei auch für Zukunftsfragen und die sich wandelnde Stadtbevölkerung sensibilisiert.
- Tourismus – Betreuung von Rad- und Wander-routen: Für Sportbegeisterte und Erholung-suchende werden auch spezielle Angebote für die Generation 50 plus entwickelt.
- Wissenschaftsbüro – Wissenschaftsfestival GENIALE, Studi-Kompass Bielefeld, Science-Café: Zielgruppe ist die Stadtbevölkerung insgesamt, speziell aber auch Studienanfänger, Studenten und Hochschulangehörige. Die Aktivitäten sind geeignet, um Bielefeld attraktiv für jüngere Menschen zu machen und sie nach Bielefeld zu holen.

Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH



www.bbf-online.de

Geschäftsführer	Hans-Werner Bruns
Anschrift des Firmensitzes	Europa Platz 1 33613 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	Teil der Unternehmensgruppe der Stadtwerke Bielefeld
Anzahl der Beschäftigten	185 (im Jahresdurchschnitt)

Die Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH betreibt Bäder und eine Eisbahn in der Stadt. Derzeit stehen den Bürgerinnen und Bürgern in Bielefeld drei Hallenbäder, ein Sport- und Freizeitbad, acht Freibäder und eine Eisbahn zur Verfügung.

Personalmanagement

Die BBF beschäftigt im Jahresdurchschnitt 185 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 70 davon sind 30 Jahre und jünger, 50 Beschäftigte sind 50 Jahre und älter. Mindestens 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund. Der Frauenanteil beträgt 59 %.

Wie bei der BiTel und moBiel wird auch bei der Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH das Personalmanagement und die Ausbildung zentral von der Unternehmensgruppe der Stadtwerke Bielefeld koordiniert. Daher gelten auch in diesem Unternehmen die gleichen Richtlinien zu den Themen Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Ausbildung (siehe S. 28-29).

Unternehmenspolitik

Mit Blick auf den demographischen Wandel leistet die BBF vor allem einen Beitrag zur Gesundheitsförderung. Gesundheitsförderung gewinnt gerade in einer immer älter werdenden Bevölkerung zentrale Bedeutung. Zu den gesundheitsfördernden Maßnahmen gehören u.a. Aquarobic und Wassergymnastik sowie Schwimmkurse für Kinder und Erwachsene. Mehrere Angebote sind speziell auf die Bedürfnisse der Generation 55plus ausgerichtet. Gleiches gilt für die Badanlagen. Bäder und Saunen sind oder werden seniorengerecht eingerichtet.

Bielefelder Beteiligungs- und Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH (BBVG)



www.bbvg-bielefeld.de

Geschäftsführer	Joachim Berens
Anschrift des Firmensitzes	Niederwall 25 33602 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	100 %
Anzahl der Beschäftigten	3,29

Kernaufgabe der Bielefelder Beteiligungs- und Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH (BBVG) ist das Halten und Verwalten von Beteiligungen sowie der Erwerb und die Unterhaltung von Grundstücken, Gebäuden und Betriebsvorrichtungen für den öffentlichen Personennahverkehr, deren Vermietung und Verpachtung sowie der Bau von Stadtbahnanlagen.

Ein Großteil des Vermögens der BBVG liegt in Immobilien. Neben den langfristigen Vermögenswerten der Stadtbahn und der Stadthalle Bielefeld mit neuer Ausstellungs- und Veranstaltungshalle hält die BBVG im Umlaufvermögen Gewerbeflächen und Grundstücke zur Wohnbebauung im Baugebiet Breipohls Hof vor. Andere Vermögensgegenstände können im Einzelfall und bei wichtigem Interesse von der Stadt auf die Gesellschaft übertragen werden.

Neben ihren traditionellen Geschäftsfeldern in der Vermögens- und Beteiligungsverwaltung engagiert sich die Gesellschaft zunehmend in der planerischen und baulichen Realisierung von Großprojekten für die Stadt Bielefeld. Für den Umbau der Detmolder Straße (Fertigstellung voraussichtlich Mitte 2011) tritt die BBVG für alle Beteiligten als Generalauftraggeber auf. Auch für Planung und Bau des Technischen Dienstleistungszentrums zeichnet die BBVG verantwortlich.

Die BBVG hat aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl und des Aufgabengebietes keine kundenbezogenen demographiepolitischen Aktivitäten zu verzeichnen. „Kunden“ der BBVG sind Tochtergesellschaften der Stadt Bielefeld sowie beteiligte Unternehmen und nicht die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Bielefeld.

Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (BGW)



BGW *Raum für die Zukunft*

www.bgw-bielefeld.de

Geschäftsführer	Norbert Müller
Anschrift des Firmensitzes	Carlmeierstraße 1 33613 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	75 %
Anzahl der Beschäftigten	156

Zweck der Bielefelder Gemeinnützigen Wohnungsgesellschaft (BGW) ist vorrangig, für eine sichere und sozial verantwortbare Wohnungsvergung aller Schichten der Bielefelder Bevölkerung zu sorgen. Die BGW baut, betreut, bewirtschaftet und verwaltet Bauten in allen Rechts- und Nutzungsformen, darunter Eigenheime und Eigentumswohnungen. Sie kann außerdem alle im Bereich der Wohnungswirtschaft, des Städtebaus und der Infrastruktur anfallenden Aufgaben übernehmen, Grundstücke erwerben, belasten und veräußern sowie Erbbaurechte ausgeben.

Personalmanagement

Die BGW beschäftigt 156 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 39 davon sind 30 Jahre und jünger, 48 Beschäftigte gehören zur Altersgruppe 50 plus. Etwa 26 Beschäftigte haben einen Migrationshintergrund. Das Verhältnis von Frauen und Männern ist mit 73 zu 83 nahezu ausgeglichen. Beim Personalmanagement berücksichtigt die BGW den demographischen Wandel und setzt sich vor allem für Familien ein. Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, gibt es im Unternehmen Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, ein Lebensarbeitszeitkonto aufzubauen. So können Beschäftigte für Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen Auszeiten vom Beruf nehmen. Gleichzeitig gibt es eine Betriebsvereinbarung über Sonderurlaub in den vorher genannten Bedarfsfällen. Junge Mütter und Väter erhalten außerdem bei der Geburt

ihres Kindes einen einmaligen Gehaltszuschuss in Höhe von 1.000 € und eine Bezuschussung der Kosten für einen Platz in der Kindertagesstätte.

Unternehmenspolitik

Das Thema Wohnen ist eng mit dem demographischen Wandel verknüpft. Insofern stellt sich die BGW schon seit Jahren auf die sich wandelnde Bevölkerungsstruktur und sich ändernde Lebensformen ein. In Bielefeld werden in Zukunft immer mehr ältere Menschen leben. Die BGW hat darauf reagiert und im Rahmen von Quartierssanierungen barrierefreie Wohnungen geschaffen. Außerdem hat die BGW das Bielefelder Modell entwickelt. Es ermöglicht Mietern auch bei steigender Pflegebedürftigkeit in der eigenen Wohnung zu bleiben. In den Wohnanlagen sind Pflegedienste eingebunden, die eine Versorgungssicherheit rund um die Uhr garantieren. Leistungen werden nicht pauschal, sondern bedarfsgerecht im Einzelfall organisiert und abgerechnet. Diese „Versorgungssicherheit ohne Betreuungspauschale“ ist bereits in zwölf Wohnanlagen realisiert. Das Bielefelder Modell soll auch in Zukunft weiter ausgebaut werden. Bei der Quartiersentwicklung (Sanierung, Modernisierung, Abriss, Neubau) wird ebenfalls die Bevölkerungsentwicklung in den Statteilen analysiert und berücksichtigt. Um die Nahversorgung der älteren Bürgerinnen und Bürgern in einzelnen Quartieren mit schlechter Infrastruktur zu verbessern, gibt es einen „Einkaufsbus“.

BiTel Gesellschaft für Telekommunikation mbH

BITel Gesellschaft für Telekommunikation mbH

Ein Unternehmen der Stadtwerke Bielefeld und Gütersloh

www.bitel.de

Geschäftsführer	Alfred Kerscher
Anschrift des Firmensitzes	Berliner Straße 260 33330 Gütersloh
Städtischer Anteil am Unternehmen	70 % Stadtwerke Bielefeld und 30 % Stadtwerke Gütersloh
Anzahl der Beschäftigten	68

Die BiTel Gesellschaft für Telekommunikation wurde im Mai 1997 gegründet. Sie bietet Telekommunikationsdienstleistungen für Unternehmen und private Haushalte in Bielefeld, Gütersloh, Halle/Westf., Oerlinghausen, Steinhagen, Verl und Werther. Die BiTel ist eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke Bielefeld und Gütersloh.

Personalmanagement

Die BiTel hat 68 Beschäftigte, der überwiegende Teil ist männlich (82,35 %), sechs Beschäftigte haben einen Migrationshintergrund. Bei der Altersstruktur sind acht der insgesamt 68 Beschäftigten 30 Jahre alt und jünger, 14 Beschäftigte sind 50 Jahre und älter. Dieses Verhältnis wird sich nach Prognosen in den kommenden Jahren verschieben. Es ist mit einem höheren Anteil älterer Beschäftigter zu rechnen. Unternehmensintern setzt die BiTel einen Schwerpunkt im Bereich der Mitarbeiterbindung- und -förderung. Dabei wird die BiTel durch die Stadtwerke Bielefeld unterstützt, die das Personalmanagement und die Ausbildung zentral koordinieren und verantworten (siehe S. 28-29).

Unternehmenspolitik

Unternehmenspolitisch stellt sich die BiTel auf einen älter werdenden Kundenstamm ein. So steht im Unternehmen für die Kundinnen und Kunden unter anderem ein „Seniorentelefon“ bereit. Dies ist ein speziell auf die Bedürfnisse der älteren Kundschaft abgestimmtes Mobiltelefon mit größerer Tastatur und einfacher Handhabung, insbesondere in der Menüführung. Zudem wird eine Beratung zum Hausnotruf angeboten und es gibt die Möglichkeit, sich einen „Seniorenruf“ einrichten zu lassen. Hier können Kunden eine Telefonnummer ihrer Wahl am Telefon einstellen lassen, die im Notfall beim Abheben des Hörers nach fünf Sekunden automatisch gewählt wird.

Klinikum Bielefeld



www.klinikumbielefeld.de

Geschäftsführer	Dr. Johannes Kramer
Anschrift des Firmensitzes	Teutoburger Straße 50 33604 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	89 % (11 % entfallen auf die Stadt Halle)
Anzahl der Beschäftigten	2.122 (ohne Klinikum Halle/Westf.)

Das Klinikum Bielefeld umfasst drei Standorte: das Klinikum Bielefeld Mitte, das Klinikum Bielefeld Rosenhöhe in Brackwede und das Klinikum Halle/Westf. Insgesamt verfügt das Klinikum über mehr als 1.300 Betten. Pro Jahr werden in den 31 Fachkliniken und Instituten des Klinikums mehr als 47.000 Patienten stationär und rund 90.000 Patienten ambulant behandelt.

Die Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen stellen das Klinikum – wie andere Krankenhäuser auch – vor eine große Herausforderung: In Zeiten steigenden Kostendrucks wird es immer schwieriger, die Balance zwischen guter medizinischer Versorgung und Wirtschaftlichkeit zu finden. Es besteht der Anspruch, den medizinischen Fortschritt voranzutreiben und allen Patienten die bestmögliche Behandlung zu bieten. Gleichzeitig ist ein Krankenhaus eingebunden in die Bedingungen der Wirtschaft, muss unternehmerisch handeln, Kosten und Ausgaben im Blick haben.

Personalmanagement

Das Klinikum Bielefeld (ohne Halle/Westf.) hat insgesamt 2.122 Beschäftigte, 325 davon sind 30 Jahre und jünger, 605 Beschäftigte gehören zur Altersgruppe 50 plus. Um die Arbeitszufriedenheit zu steigern und Mitarbeiter langfristig an den Arbeitgeber zu binden, gibt es eine Reihe von Aktivitäten. Dazu gehören ein betriebliches Gesundheitsmanagement und flexible Arbeitszeitmodelle. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Mitarbeiter auf Wunsch auch in Teilzeit arbeiten. Daneben gibt es in Kooperation mit der Von-Laer-Stiftung eine Kindertagesstätte, die von den Beschäftigten stark in Anspruch genommen wird. Der Fachkräftemangel gerade in medizinischen Berufen wird auch im Klinikum Bielefeld ernst genommen. Das Klinikum setzt sich derzeit intensiv mit dem Thema „Altersdemographie“ auseinander. Ergebnisse dazu liegen derzeit jedoch noch nicht vor.

Unternehmenspolitik

Eine weniger, älter und bunter werdende Gesellschaft stellt auch neue Anforderungen an die fachliche Arbeit im Klinikum Bielefeld. Das Klinikum Bielefeld betreibt u.a. eine große Geriatriische Klinik (Altersmedizin). Unter Federführung des Chefarztes der Klinik, Dr. Wolfgang Schmidt-Barzynski, ist hier ein zukunftsweisendes Projekt entwickelt worden, um die Behandlung von älteren Menschen im Krankenhaus zu verbessern („Alterstraumatologie“). Das Besondere ist, dass Unfallchirurgen und Geriater ältere Patienten nach einer Operation vom ersten Tag an gemeinsam behandeln, z.B. mit intensiver Physio- und Ergotherapie, aktivierender Krankenpflege, Schmerzbehandlung und Begleittherapie. Vielen Patienten kann so ein Aufenthalt in einer Reha-Klinik erspart bleiben. Die Patienten werden besser versorgt und schneller wieder gesund. Die durchschnittliche Verweildauer im Krankenhaus hat sich durch das Angebot deutlich reduziert.

Für die optimale Versorgung der Patientinnen und Patienten hat das Unternehmen außerdem ein Patienteninformationszentrum im Klinikum Bielefeld Mitte aufgebaut. Das Patienteninformationszentrum hilft Patienten und Angehörigen, sich im Klinikum besser zurecht zu finden und hält Informationen über die verschiedenen Kliniken, Krankheitsbilder und Selbsthilfegruppen bereit. Die wichtigsten Informationen über die Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie die Selbsthilfegruppen sind auch im Internet zugänglich.

moBielEin Unternehmen
der Stadtwerke Bielefeldwww.mobiel.de

Geschäftsführer	Wolfgang Brinkmann
Anschrift des Firmensitzes	Schildescher Straße 16 33611 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	Tochter der Stadtwerke Bielefeld (100 %)
Anzahl der Beschäftigten	429

Als Betreiber der ober- und unterirdischen Stadtbahn und des überwiegenden Teils der Buslinien in Bielefeld hat moBiel rund 43,3 Millionen Kunden pro Jahr, Tendenz steigend. Bemerkenswert ist die hohe Kundenzufriedenheit. Das Verkehrsunternehmen landet seit fünf Jahren in Folge auf Platz 1 oder 2 im ÖPNV-Kundenbarometer. MoBiel gehört zu 100 % den Bielefelder Stadtwerken.

Personalmanagement

Bei der moBiel GmbH sind 429 Beschäftigte angestellt. 81,82 % sind männlich, mindestens 45 Beschäftigte haben einen Migrationshintergrund. 51 Beschäftigte sind 30 Jahre und jünger, 181 über 50 Jahre alt. Diese recht hohe Anzahl älterer Beschäftigter wird in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter steigen und erfordert ein alters- und demographieorientiertes Personalmanagement. Es wird wie auch bei der BiTel zentral von der Unternehmensgruppe der Stadtwerke Bielefeld koordiniert. Die dort aufgeführten Richtlinien zu den Themen Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Ausbildung gelten damit auch für moBiel (siehe S. 28-29).

Unternehmenspolitik

Unternehmenspolitisch stellt sich moBiel auf die Bedürfnisse und Wünsche der Kunden ein und hat spezielle Angebote für unterschiedliche Altersgruppen entwickelt. Im Dezember 2001 wurde ein Kundenbeirat eingerichtet, um gemeinsam mit ÖPNV-Nutzern Verbesserungen im täglichen Betrieb zu erreichen. In diesem Beirat kommen zwölf Fahrgäste aller Altersgruppen regelmäßig zusammen und diskutieren mit moBiel-Vertretern über eigene ÖPNV-Erfahrungen und die zukünftige Entwicklung des Unternehmens. Anregungen und Kritik gibt es zu allen relevanten Themen wie Fahrzeuge, Haltestellen, Personal, Kundenservice, Sicherheit, Verkehrsplanung usw. Der Kundenbeirat bündelt die Vorschläge und verlangt Stellungnahmen von moBiel. So sollen Konzepte, Lösungen und Neuerungen auf den Weg gebracht werden.

Für Fahrgäste ab einem Alter von 60 Jahren bietet moBiel in der Preisstufe 1 ein gesondertes Abo an: Die Senioren dürfen ohne Aufpreis ganztägig eine Begleitperson jeden Alters in Bussen, StadtBahnen und Zügen mitnehmen. Das Abo ist übertragbar an alle, die ebenfalls über 60 Jahre sind. Abo 60plus-Kunden erhalten zudem aktionsbezogen vergünstigte Freizeitangebote, z.B. Tages-Busreisen in Kooperation mit dem Reisebüro „Die Reise“ im moBiel Haus.

Darüber hinaus hat moBiel als erstes Verkehrsunternehmen in Deutschland ein Senioren-Telefon eingerichtet. Unter der Rufnummer 51-1212 erhalten Senioren Informationen rund um Tickets, Fahrwege und Preise. Die Mitarbeiter/innen sind besonders geschult und für die Bedürfnisse älterer Menschen sensibilisiert. Über alle moBiel-Seniorenangebote beraten Mobilitätsberater auf Wunsch auch vor Ort, in Altenheimen, Freizeiteinrichtungen oder auf Veranstaltungen. In Praxistrainings rund um Bus & StadtBahn zeigt moBiel, wie Senioren und Fahrgäste, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, sicher in Bus und Stadtbahn unterwegs sind. Sicherheitseinrichtungen wie Lichtschranken an Türen, die Sprechstelle zum Fahrer und der Notruf werden vorgestellt und ausprobiert. Rollstuhlfahrer erhalten bei moBiel Einzelschulungen, in denen u. a. die sichere Ein- und Ausfahrt an Fahrzeugen und Haltestellen geübt wird. Ein gut ausgebauter öffentlicher Nahverkehr auf hohem Qualitätsniveau hilft der wachsenden Gruppe älterer Menschen, ihre Mobilität lange zu erhalten – das hat das Unternehmen frühzeitig erkannt.

Auch für Kinder und Jugendliche gibt es bei moBiel ein umfangreiches Angebot, zum Beispiel können Schüler/innen der Klassen 1 bis 5 in der Buschule das richtige Verhalten im Bus und an der Haltestelle lernen.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung planen die Verkehrsbetriebe zudem eine Reihe von Neuerungen, um die Nutzung von Bus und Bahn attraktiver für die Kunden zu machen. So werden derzeit 16 größere und komfortablere Stadtbahn-Fahrzeuge angeschafft, die ab Sommer 2011 eingesetzt werden. Ebenfalls ab Sommer 2011 gibt es in allen Bussen Ticketdrucker und in den Stadtbahnwagen moderne Fahrplanauskunftsmotoren, die auf Basis von Istzeitdaten über Anschlussmöglichkeiten informieren. Nicht zuletzt wird der Ausbau des Stadtbahnnetzes und speziell die Planung für die Straßenbahnlinie nach Heepen (Tram 5) in Niederflurtechnik vorangetrieben.

Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH (REGE)



www.rege-mbh.de

Geschäftsführerin	Margret Stücken-Virna
Anschrift des Firmensitzes	Niederwall 26-28 33602 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	100 %
Anzahl der Beschäftigten	128

Die Regionale Personalentwicklungsgesellschaft (REGE) kümmert sich als 100-prozentige Tochter der Stadt um die kommunale Arbeitsmarktpolitik in Bielefeld. Die REGE unterstützt und fördert vor allem Personen, die aufgrund mangelnder beruflicher oder schulischer Qualifikation sowie sich daraus ergebender sozialer Ausgrenzung besondere Schwierigkeiten am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben. Häufig sind dies Jugendliche, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslose und Ältere. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitssuchenden zu erhöhen und mit ihnen gemeinsam berufliche Perspektiven zu entwickeln, wenn möglich auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die REGE leistet im Bereich „Beruf und Arbeit“ einen entscheidenden Beitrag, um die Folgen des demographischen Wandels in Bielefeld abzufedern und positiv zu gestalten.

Personalmanagement

Die REGE hat derzeit 128 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 56 an die Stadt Bielefeld zur Umsetzung der Richtlinien im Rahmen des SGB II überlassen sind. Neun Beschäftigte sind 30 Jahre und jünger (7 %), 26 Beschäftigte gehören zur Altersgruppe 50 plus (20 %). Die REGE beschäftigt 88 Frauen (69 %) und 40 Männer (31 %). 21 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben einen Migrationshintergrund (16 %). In der so genannten Kern-REGE ist dieser Anteil mit rund 28 % sogar noch höher. In der Personalpolitik bemüht sich die REGE verstärkt, Menschen

mit Migrationshintergrund einzustellen. Weitere demographieorientierte Maßnahmen sind Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört z.B. eine flexible Gleitzeitregelungen, Teilzeitarbeit, die derzeit von 38 Frauen und 7 Männern genutzt wird, die Möglichkeit einer verlängerten Elternzeit durch eine Betriebsvereinbarung sowie eine aktive Unterstützung von Vätern, die sich um die Kindererziehung kümmern wollen.

Unternehmenspolitik

Bei der inhaltlichen Ausrichtung kümmert sich die REGE vor allem um Zielgruppen, die auch aus demographischer Sicht im Blickpunkt stehen. Dies sind zum Beispiel Jugendliche, Menschen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende und Ältere.

Jugendliche

In der Jugendberufshilfe unterstützt die REGE junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf, zeigt Ausbildungs- und Berufsperspektiven auf und begleitet sie auf dem Weg in den Job. Zu den Angeboten gehört die Beratung von allen Schülern und Schülerinnen in Förderschulen, in Haupt- und Gesamtschulen und in Realschulen in den Klassen 8 – 10. Daneben unterstützt die REGE Jugendliche, die aufgrund zum Teil multipler Problemlagen bislang keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bekommen haben. Ergänzend ist Elternarbeit ein wesentliches Element der Beratung im Übergang Schule und Beruf. Dabei

stehen besonders Eltern im Fokus, die einen Migrationshintergrund haben und bisher über wenig Erfahrung mit dem deutschen Bildungssystem verfügen. Die Jugendberufshilfe der REGE mbH steht in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und der ARGE Arbeitplus in Bielefeld GmbH.

Generation 50 plus

Um die Erwerbssituation von Älteren zu verbessern, hat die REGE im Rahmen des Beschäftigungspaktes „Generation Gold“ zwei Projekte entwickelt und setzt diese erfolgreich um.

Coaching: In diesem Projekt werden über 50-jährige ALG II-Bezieher durch einen ganzheitlichen, systemischen und quartiersbezogenen Beratungsansatz aktiviert. Ziel ist es, die Situation der über 50-Jährigen und ihrer Familien nachhaltig zu verbessern. Die Teilnehmenden sollen stabilisiert und ihre Beschäftigungsfähigkeit aufgebaut und erhöht werden, bis hin zur Integration in den (ersten) Arbeitsmarkt.

Follow up: In diesem Angebot werden über 50-jährige Männer und Frauen bei der Integration in den Arbeitsmarkt individuell beraten und gecoacht. Auch nach erfolgreicher Arbeitsaufnahme bleibt das Begleitungsangebot bestehen. So steht der REGE-Coach in der Einarbeitungsphase sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer als Ansprechpartner zur Verfügung, um im Bedarfsfall schnell unterstützend tätig sein zu können. Ebenso berät der Coach Arbeitgeber zu Förderungen der beruflichen Weiterbildung für Ältere.

Menschen mit Migrationshintergrund

Eine der großen Herausforderungen des demographischen Wandels ist es, Menschen mit Migrationshintergrund zu integrieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Potenziale auch in der Arbeitswelt einzubringen. Durch Beratung und Qualifizierung fördert die REGE in unterschiedlichen Projekten gezielt Menschen mit Migrationshintergrund und ermöglicht ihnen einen Zugang zum Arbeitsmarkt.

BuS-Beruf und Sprache: Zur Stärkung der beruflichen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund koordiniert die REGE mbH seit Oktober 2009 die berufsbezogene Sprachförderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF). Dazu gehört die Organisation von Sprachkursen bei Trägern, die Vermittlung der Teilnehmenden in Praktika, Betriebsbesichtigungen und Hospitationen in Betrieben.

Alpha-Arbeit für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge

Hierbei geht es um die arbeitsmarktliche Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen durch Beratung, Qualifizierung und Vermittlung. Darüber hinaus sollen bestehende Beschäftigungsverhältnisse manifestiert und im Sinne eines „job-enrichments“ verbessert werden.

Integra: Drittstaatsangehörige Frauen werden hier durch zielgruppenorientierte, niedrighschwellige Beratungsangebote auf die späteren arbeitsmarktbezogenen Integrationsmaßnahmen vorbereitet. Die Beratungen unterstützen die berufliche Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, z.B. durch Erstellung eines Berufswegeplans, Klärung der Anerkennung beruflicher Abschlüsse, die im Ausland erworben wurden, und Vermittlung beruflicher Kompetenzen durch Workshops.

Familien

Eine familienfreundliche Arbeitswelt und die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt gewinnen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels an Bedeutung. Beides trägt dazu bei, die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Region zu sichern. Nach einem Ratsbeschluss Ende April 2009 kümmert sich die REGE um die nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären Lebens-, Berufs- und Karrieremöglichkeiten in Bielefeld. Bislang ist es gelungen, drei Projekte zu entwickeln und umzusetzen:

- 1. Berufliche RE-Integration und Elternschaft:** Ziel des Projektes ist es, frühzeitig und systematisch den beruflichen Aus- und Wiedereinstieg zu verzahnen, familienbedingte Ausstiegszeiten von qualifizierten Frauen und Männern zu verkürzen und neue Vereinbarkeitsmodelle zu fördern. Die Angebote können durch Unternehmen in ganz OWL abgerufen und binnendifferenziert eingesetzt werden.
- 2. Mobilisieren und Tun – die Stadt Bielefeld und ihre Tochtergesellschaften:** Die REGE mbH koordiniert den Aufbau eines breiten Unternehmensnetzwerkes, um das Thema häusliche Pflege und Arbeitswelt zu enttabuisieren und gute Beispiele vorzustellen.
- 3. Netzwerk W:** Dieser Zusammenschluss von Expertinnen und Experten fördert Vereinbarkeitsmodelle von Beruf und Familie. Ein Ziel sind bessere Rahmenbedingungen für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Alleinerziehende mit und ohne Migrationshintergrund zu schaffen.

Sennestadt GmbH



www.sennestadt-gmbh.de

Geschäftsführer **Bernhard Neugebauer**

Anschrift des Firmensitzes **Lindemann-Platz 1
33689 Bielefeld**

Städtischer Anteil am Unternehmen **100 %**

Anzahl der Beschäftigten **2,4**

Die Sennestadt GmbH wurde 1956 gegründet, um die Pläne des Städtebauers Prof. Dr. Bernhard Reichow zu realisieren. Im Bereich der ehemaligen Gemeinde Senne II wurde eine neue Großsiedlung – die selbständige Stadt Sennestadt – gebaut. Die Stadt Bielefeld ist seit dem 1. Januar 1973 alleinige Gesellschafterin. Die Sennestadt GmbH verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke. Die Sennestadt GmbH hat die Stadtentwicklung für den heutigen Stadtbezirk Sennestadt von der Stadt Bielefeld übertragen bekommen.

Unternehmenspolitik

Im Stadtbezirk Sennestadt leben insgesamt 21.056 Menschen. Die demographische Situation ist gekennzeichnet durch einen relativ hohen Anteil von älteren Bewohnerinnen und Bewohnern. Rund 30,2 Prozent (2009) der Menschen in Sennestadt sind 60 Jahre und älter¹. Außerdem haben etwa 37 Prozent der Bewohner einen Migrationshintergrund. Bei den unter 20-Jährigen, die in Sennestadt leben, hat sogar fast jeder zweite ausländische Wurzeln. Der zu erwartende demographische Wandel – also eine weniger, älter und bunter werdende Gesellschaft – ist in Sennestadt bereits Realität.

Die Sennestadt GmbH versucht auf diese Entwicklung zum Beispiel durch das Erschließen von Neubaugebieten Einfluss zu nehmen. Familienfreundliche Grundstückszuschnitte und -preise ohne Bauträger- oder Architektenbindung sowie der Ausbau der wohnortnahen Infrastruktur (Kindergarten, Spielplatz, Einkaufsmöglichkeit) haben die Abwanderung von Familien über die Stadtgrenze gestoppt. Das Ergebnis dieser Strategie ist mittlerweile im hohen Jugendquotienten der Bevölkerung von Sennestadt ablesbar und wird die Zukunft des Stadtbezirks sichern.

Beim Stadtumbau Sennestadt wirkt die Sennestadt GmbH im Steuerungskreis mit. Ziel ist es, den Stadtbezirk zukunftsfähig weiterzuentwickeln

- durch Gestaltung der Stadtlandschaft,
- mit modellhaftem Wohnungsbau und modellhafter Infrastruktur,
- dem Blick auf Gewerbe, Arbeitsstätten und Ausbildung sowie
- der Förderung von Gemeinschaft und Nachbarschaft.

¹ Zum Vergleich: In der Gesamtstadt Bielefeld beträgt der Anteil rund 25,4 Prozent (2008).

Mit der Entwicklung einer großen zentralen Industriebrache wird die Sennestadt GmbH weitere brennende Demographiethemen des Stadtbezirks bearbeiten:

- Die trennende Wirkung der Paderborner Straße (L 756) soll durch einen Rückbau aufgehoben werden, der eine oberirdische Querung erst ermöglicht (Verzicht auf die Tunnelführungen mit steilen Rampen). Nur so wird es für bewegungseingeschränkte Menschen möglich, Einkaufs- und Infrastrukturangebote des Stadtbezirks zu erreichen.
- Der Rückbau der L 756 schafft Platz für die Gleisführung einer Straßenbahn oder für eine Schnellbus-Trasse zur besseren ÖPNV-Anbindung an die Innenstadt.
- Das Projekt „SennestadtWohnenPlus“ soll alten und behinderten Menschen in ca. 40 Wohneinheiten ein barrierefreies Wohnen mit Serviceangeboten in bekannter Umgebung ermöglichen.
- Ein neuer Kindergarten mit 3 Gruppen – insbesondere für den Ausbau der U-3 Betreuung – wird gebaut.
- Ein Mutter-Kind Wohnprojekt ist geplant.
- Barrierearme Bebauung wird den nur begrenzt umzugestaltenden Geschosswohnungsbau der 60er Jahre ergänzen.
- Das bewährte Reichow-Prinzip der nachbarschaftlichen sozialen Mischung wird bei der Bauleitplanung im Stadtbezirk weiter verfolgt.
- Die wohnungspolitischen Leitlinien der Stadt Bielefeld aus dem Masterplan Wohnen sind Grundlage der weiteren Planungen².
- Die Vernetzung der Freiflächen als Park- und Spiellandschaft steigert die Lebensqualität im Stadtbezirk und ist Teil der StadtParkLandschaft³.

Die Sennestadt GmbH ist Eigentümerin des Sennestadthauses. Als Vermieterin achtet sie darauf, dass zahlreiche Service- und Beratungsangebote für unterschiedliche Generationen zentral und barrierefrei erreichbar sind.

² Weitere Erläuterungen zum Masterplan Wohnen auf Seite 5.

³ Weitere Infos auf: www.bielefeld.de

Sparkasse Bielefeld



www.sparkasse-bielefeld.de

Geschäftsführer	Dr. Dieter Brand
Anschrift des Firmensitzes	Schweriner Straße 5 33605 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	Die Stadt Bielefeld ist Träger der Sparkasse Bielefeld
Anzahl der Beschäftigten	1.468

Die Stadt Bielefeld ist Trägerin der Sparkasse. Als Anstalt öffentlichen Rechts ist die Sparkasse dem Gemeinwohl und der geld- und kreditwirtschaftlichen Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft in Bielefeld verpflichtet. Mit einem Marktanteil von über 65 % im Privatkunden-Bereich (ca. 190.000 Kunden) und mehr als 48 Filialen in und um Bielefeld ist sie einer der wichtigsten Finanzdienstleister vor Ort.

Personalmanagement

Die Sparkasse Bielefeld beschäftigt 1.468 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 292 Beschäftigte sind 30 Jahre und jünger, 411 Beschäftigte 50 Jahre und älter. Etwa 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund, der Frauen-Anteil beträgt 64 %. Beim Personalmanagement hat sich das Unternehmen mit verschiedenen Modellen auf den demographischen Wandel eingestellt. Ein Management zum Wissenstransfer trägt dazu bei, das Erfahrungswissen älterer Arbeitskräfte bei einem anstehenden Fach- und Führungskräftewechsel an die nachfolgenden Generationen weiterzugeben. Nachwuchsführungskräfte werden – soweit möglich – im Unternehmen selbst ausgebildet. Dazu hat die Sparkasse ein Förderprogramm für leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt.

Im Unternehmen gibt es diverse Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitszeiten, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. In Kooperation mit

der Arbeiterwohlfahrt (AWO) bietet die Sparkasse Bielefeld eine Vermittlung von Kinderbetreuungs- und Pflegekräften an und begleitet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in der Erziehungszeit.

Außerdem baut die Sparkasse ihr betriebliches Gesundheitsmanagement weiter aus, um möglichen Krankheitsrisiken vorzubeugen und Fitness und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu stärken. Nicht zuletzt ist die Sparkasse ein wichtiger Ausbildungsbetrieb in der Region. Jedes Jahr beginnen hier mehr als 40 junge Menschen den Start ins Berufsleben. Die Auszubildenden haben gute Chancen auf Übernahme nach der Ausbildung.

Unternehmenspolitik

Die Sparkasse engagiert sich als Finanzunternehmen in vielen gesellschaftlichen Bereichen der Stadt und fühlt sich dem Gemeinwohl verpflichtet. Dabei greift sie auch gesellschaftliche Fragen und Probleme auf, die zum Teil auch mit dem demographischen Wandel in Verbindung stehen. Durch Spenden, Sponsoring und die Stiftung der Sparkasse Bielefeld ermöglicht das Institut eine Reihe von demographieorientierten und sozialen Projekten, zum Beispiel Projekte in Schulen zur Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund.

Stadthalle Bielefeld Betriebs GmbH (SHB)



www.stadthalle-bielefeld.de

Geschäftsführer	Hans-Rudolf Holtkamp
Anschrift des Firmensitzes	Willy-Brandt-Platz 1 33602 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	100 %
Anzahl der Beschäftigten	21

Die Stadthalle Bielefeld Betriebs GmbH (SHB) verwaltet derzeit mit 21 Mitarbeitern die Stadthalle Bielefeld Betriebs GmbH mit einer Größe von 4.500 m² und die Seidensticker Halle mit einer Größe 3.700 m². Diese Veranstaltungsorte bieten Platz für Konzerte, Kongresse, Präsentationen und Ausstellungen, die in Bielefeld einem Fachpublikum, aber auch den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt angeboten werden. Dabei versteht sich die SHB als Kommunikationsplattform für sämtliche relevanten gesellschaftlichen Themen in Bielefeld und der Region. Um diese Rolle bei der Durchführung themenorientierter Tagungen und Kongresse, Ausstellungen, Präsentationen, Events etc. auch im Sinne der Stadt Bielefeld zukünftig noch besser wahrnehmen zu können, wurden die Räumlichkeiten ab Herbst 2010 um eine 3.000 m² große Ausstellungs- und Veranstaltungshalle erweitert.

Die inhaltliche Ausrichtung des Stadthallenangebots erfolgt vornehmlich durch externe Veranstalter, insofern kann auf den Aspekt des demographischen Wandels kein Einfluss genommen werden. Allerdings unterstützt die SHB Betriebs GmbH einen barrierefreien Zugang in den Veranstaltungsräumen.

Stadtwerke Bielefeld GmbH



www.stadtwerke-bielefeld.de

Geschäftsführer	Wolfgang Brinkmann und Friedhelm Rieke
Anschrift des Firmensitzes	Schildescher Straße 16 33611 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	50,1 %
Anzahl der Beschäftigten	1.274

Die Stadtwerke Bielefeld sind seit mehr als 150 Jahren als Energieversorger in Ostwestfalen-Lippe tätig. Neben Strom, Erd- und Flüssiggas, Fernwärme und Trinkwasser bieten sie über die Tochterunternehmen Mobilitäts- und Telekommunikationsdienstleistungen an und betreiben Freizeiteinrichtungen wie Hallen- und Freibäder und die Oetker-Eisbahn. Die Stadtwerke Bielefeld haben Industriekunden an bundesweit 300 Standorten, darüber hinaus 203.713 Stromkunden, 77.671 Gaskunden, 6.030 Fernwärmekunden und 62.292 Trinkwasserkunden.

Personalmanagement

Die Stadtwerke Bielefeld beschäftigen insgesamt 1.274 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Anzahl jüngerer Beschäftigter bis 30 Jahre (356) und älterer Beschäftigter ab 50 Jahre (399) ist nahezu ausgeglichen. 26,61 Prozent der Angestellten sind weiblich, etwa 5 % Beschäftigte haben einen Migrationshintergrund.

Ein demographieorientiertes Personalmanagement ist für die Stadtwerke schon aufgrund der Größe und Mitarbeiterstruktur wichtig. Gemeinsam mit ihren Tochterunternehmen haben die Stadtwerke eine Vielzahl von Instrumenten und Aktivitäten entwickelt, um den Herausforderungen des demographischen Wandels entgegen zu treten. Die Stadtwerke Bielefeld gehen davon aus, dass sich die Lebensarbeitszeit um fünf bis zehn Jahre verlängern wird. In diesem Zusammenhang gewinnen ein betriebliches

Gesundheitsmanagement und gesundheitsfördernde Angebote immer größere Bedeutung. Für die gesamte Belegschaft wurde ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet, das auch den Tochterunternehmen der Stadtwerke (moBiel, BiTel und Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH) zur Verfügung steht. Angeboten werden Betriebssport, Kurse zur Rauchentwöhnung, Vorsorge-Untersuchungen, Informationen zum Arbeitsschutz und zu Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz. Die Betriebsgastronomie bietet gesundes und ausgewogenes Essen, außerdem können die Mitarbeiter in einem betriebseigenen Gesundheitszentrum Sport treiben und ihre Fitness stärken.

Mit Blick auf die schrumpfende Bevölkerung und den absehbaren Fachkräftemangel ist es für die Stadtwerke ebenfalls von großem Interesse, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, um gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, zu halten und an das Unternehmen zu binden. Dazu gehört auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitregelungen und Teilzeit sollen dazu beitragen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich bei Bedarf auch um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern können. Ebenso werden werdende Eltern begleitet und frühzeitig über gesetzliche Regelungen zur Elternzeit informiert. In Gesprächen vor und nach der Elternzeit wird Kontakt gehalten

und der Wiedereinstieg in den Beruf individuell besprochen und geplant. Während der Elternzeit werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig per Brief über Neuigkeiten aus ihrem Arbeitsbereich informiert. Außerdem können sie sich in Gesprächskreisen mit anderen Eltern und Kindern treffen und über aktuelle Ereignisse im Betrieb informieren. Auch eine Weiterbeschäftigung im geringen Umfang ist während der Elternzeit möglich. All dies trägt dazu bei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell wieder einzuarbeiten und eine langfristige Bindung herzustellen.

Neben den Vereinbarkeitsstrategien hat die Nachwuchsförderung und Ausbildung einen großen Stellenwert im Unternehmen. In den vergangenen 15 Jahren ist die Zahl der Ausbildungsplätze von 100 auf 185 gesteigert worden. 188 junge Menschen werden derzeit bei den Stadtwerken und ihren Tochterunternehmen in acht verschiedenen Ausbildungsberufen und drei dualen Studiengängen ausgebildet. Insbesondere bei den Stadtwerken werden gewerblich-technische Berufe, wie z.B. Elektroniker/innen für Betriebstechnik, Industriemechaniker/innen und Technische Zeichner/innen angeboten. Im kaufmännischen Bereich stellen die Stadtwerke Plätze als Industrie- und Informatikkaufleute zur Verfügung. Zusätzlich werden duale Studiengänge zum Bachelor of Arts mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt und Bachelor of Engineering im Bereich der Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen aus-

gebildet. Ab 2011 wird dieses Angebot durch den Ausbildungsberuf KFZ-Mechatroniker/in erweitert. Die Stadtwerke fördern gezielt Frauen in gewerblich-technischen Berufen und geben auch leistungsstarken Hauptschülern eine Chance.

Unternehmenspolitik

Unternehmenspolitisch spielt der demographische Wandel eine große Rolle. Die Stadtwerke Bielefeld berücksichtigen die zu erwartenden Veränderungen der Bevölkerungsstruktur bei der zukünftigen Ausbauplanung für die Erzeugung von Strom und Fernwärme sowie bei der Dimensionierung der Verteilernetze für Strom, Gas und Trinkwasser.

Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH (WEGE)



www.wege-bielefeld.de

Geschäftsführer	Wolfgang Smode Gregor Moss
Anschrift des Firmensitzes	Goldstraße 16-18 33602 Bielefeld
Städtischer Anteil am Unternehmen	55,0 % (weitere 22,5 % Sparkasse Bielefeld und 22,5 % Bielefelder Volksbank)
Anzahl der Beschäftigten	17

Die WEGE mbH ist Dienstleister und zentraler Ansprechpartner für die örtliche Wirtschaft. Als Standort-Manager kümmert sie sich um die Belange der Unternehmen, zum Beispiel um schnelle Genehmigungsverfahren, geeignete Gewerbeflächen, Zugang zu Hochschulen und Forschungseinrichtungen und unterstützt bei der Unternehmensnachfolge.

Die WEGE mbH moderiert und begleitet Brancheninitiativen und Unternehmenskooperationen in Leitbranchen. Aktive Unternehmensnetzwerke wie im Maschinenbau und in der Gesundheitswirtschaft haben sich mit ihren vielfältigen Kooperationspotenzialen zu einem echten Standortvorteil entwickelt. Durch eine Vielzahl von Veranstaltungen, Firmenbesuchen und Messeauftritten wird der Dialog mit den Unternehmen gepflegt. Mit dem Technologie- und Gründerzentrum versteht sich die WEGE mbH als Impulsgeber für Innovationen vor Ort.

Personalmanagement

Das Personalmanagement für die derzeit 17 Beschäftigten der WEGE mbH (neun davon sind 50 Jahre und älter, ein Beschäftigter ist unter 30, elf Beschäftigte sind weiblich) ist geprägt durch hohe Aufgeschlossenheit und Sensibilität in Bezug auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die WEGE mbH bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Arbeitszeitmodelle, die im jeweiligen Einzelfall individuell abgestimmt werden. Dazu gehören Teilzeitbeschäftigung, flexible Zeiteinteilung bei Voll- und Teilzeit, Anpassung der Arbeitszeit an die individuelle familiäre Situation. Dies gilt für Phasen der Kinderbetreuung wie für Phasen der Betreuung und Pflege von Angehörigen.

Unternehmenspolitik

Das Thema demographischer Wandel und Wirtschaft wird seit mehr als zehn Jahren in Form von Informationsveranstaltungen, Projekten, Unternehmensinitiativen und Unterstützung von Unternehmensnetzwerken bearbeitet. Beispielhaft gehören dazu:

- Mitgliedschaft im Bielefelder Bündnis für Familie und Moderation des angegliederten Arbeitskreises Familie und Arbeitswelt. Informationsveranstaltungen für Unternehmen, Sammlung von Good Practice Beispielen, Bereitstellung von Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- WIM eG, ein Unternehmensnetzwerk für Gründer und Gründerinnen und Mikrounternehmer mit einem Altersdurchschnitt von 40 plus.
- Aktivitäten zur Nachwuchsförderung: Koordination der Bielefelder Berufsinformationsbörse, Bobby Car Solar Cup.
- Förderverein Lebensgerechtes Wohnen OWL e.V. Transferstelle zwischen Wirtschaft und Verbrauchern zur Förderung der Selbständigkeit im Wohnbereich in allen Lebenssituationen; Universal Design, SMART Home.
- ZIG – Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft. Im Kontext des Netzwerks für die Gesundheitswirtschaft werden regelmäßig Projekte durchgeführt, die sich unterschiedlichen Facetten des demographischen Wandels widmen: Fachkräftemangel, Smart Home- Kooperation zwischen Ärzten und Pflege etc.
- OWL – Maschinenbau führt u.a. Projekte zum Thema Fachkräftemangel, Vereinbarkeit Familie und Beruf und Nachwuchsförderung für den Technik- und Ingenieurbereich (BINGO) durch.

Das Nordpark-Viertel – ein bisschen wie die Bronx in Bielefeld?

*Ein Beitrag von PD Dr. E.-Jürgen Flöthmann
und Prof. Dr. em. Werner Hennings¹*

Ein hoher Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, verbunden mit einer starken Fluktuation der Bewohner durch Zu- und Wegzüge – das sind nur einige Merkmale, die das Quartier Nordpark aus stadtplanerischer und soziologischer Hinsicht interessant machen. Im Herbst 2009 haben Susanne Tatje, Demographiebeauftragte der Stadt Bielefeld, und Norbert Metzger, Bauamt der Stadt Bielefeld, angeregt, das Stadtquartier gemeinsam mit Studierenden der Fakultät für Soziologie zu analysieren. Ihr Interesse war, Qualitätsstandards für Quartiere und eine gelungene Quartiersentwicklung zu erarbeiten. Dieser Studiengruppe zum Thema „Quartiersmanagement“ (Wintersemester 2009/10) gehörten 15 Studierende aus dem 2. oder 3. Fachsemester der Universität Bielefeld an. Ziel des Seminars war es, den Stadtteil rund um den Nordpark intensiv zu untersuchen. Die Studierenden haben eine qualitative Analyse soziodemographischer Merkmale und Einstellungen der Bevölkerung des Quartiers vorgenommen. Der zweite thematische Block war eine quantitative Analyse der demographischen Prozesse und Strukturen².

Qualitative Analyse der demographischen Entwicklung

Kennzeichnend für den statistischen Bezirk 8 („Nordpark“) westlich des Bielefelder Hauptbahnhofs ist der relativ hohen Anteil von Anwohnern mit Migrationshintergrund. Einkaufs- und Versorgungsmöglichkeiten für die Bewohnerinnen und Bewohner befinden sich fast ausschließlich am Rande des Quartiers, entlang einer übergeordneten Ein- bzw. Ausgangsstraße im Süden des Quartiers. Im Quartier selbst gibt es kaum Durchgangsverkehr.

Für die qualitative Analyse soziodemographischer Merkmale und Einstellungen der Bevölkerung haben die Studierenden eine kleine Befragung im Quartier Nordpark durchgeführt. Der empirischen Untersuchung lag ein Fragebogen zugrunde, der eine Bestandsaufnahme der o.a. Strukturen zum Ziel hatte³.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Bewohner des Nordparkviertels in fast allen angesprochenen Fragen in hohem Maße mit ihren Wohnungen, ihrem Wohnumfeld, ihrer Nachbarschaft, den ihnen dort zur Verfügung stehenden infrastrukturellen Einrichtungen so zufrieden sind, dass sie sich ganz überwiegend mit ihrem Quartier identifizieren und es als ihre Heimat und Teil ihrer räumlichen Identität akzeptieren. Im Einzelnen:

Die Wohnungen haben mit durchschnittlich 75 m² und einer Belegung von durchschnittlich drei Personen pro Wohnung eine akzeptable Größe, ihre Qualität und Ausstattung wird von drei Viertel der Befragten als „in Ordnung“ und besser bezeichnet. Mit der Höhe der Mieten sind zwei Drittel der Befragten einverstanden. Das Wohnumfeld wird in seiner Gesamtheit von mehr als vier Fünftel der Befragten als zufrieden stellend und besser eingestuft, insbesondere die Erreichbarkeit mit dem öffentlichen Nahverkehr, das Freizeitangebot, die Kinderbetreuung und Einkaufsmöglichkeiten sind zufrieden oder gar sehr zufrieden stellend. Lediglich beim Kulturangebot war mehr als die Hälfte der Befragten nicht zufrieden. Bei den sozialen Kontakten geht man mehrheitlich weit über den familiären Rahmen hinaus. Fast die Hälfte der Befragten pflegt nachbarschaftliche Kontakte und Kommunikation, die als angenehm oder gar sehr angenehm bezeichnet werden, nur 10 Prozent gaben an, keine solche Kontakte zu haben. Festgehalten zu werden lohnt auch, dass mehr als vier Fünftel der Befragten Kontakte auch jenseits ihrer eigenen nationalen, ethnischen und kulturellen Abstammung pflegen. Kritische Punkte sind im Quartier verbunden mit Verkehr, Städtebau, sozialen und Umweltproblemen. Hinsichtlich der räumlichen Identitätsbildung fallen hohe Zustimmungsraten auf, die das Quartier vor allem als „angenehm“, „städtisch“, „vertraut“, „vielfältig“ und „qualitätsvoll“ bezeichnen, so dass es nicht erstaunt, dass mehr als die Hälfte der Befragten das Quartier

¹ Der Beitrag skizziert die Ergebnisse eines empirischen Projekts von Prof. em. Werner Hennings und PD. Dr. E. Jürgen Flöthmann im Rahmen des Bachelor-Studienganges Soziologie der Universität Bielefeld in Kooperation mit Susanne Tatje, Demographiebeauftragte der Stadt Bielefeld und Norbert Metzger vom Bauamt der Stadt Bielefeld. Der erste Abschnitt „Qualitative Analyse der demographischen Entwicklung“ wurde von Werner Hennings, der zweite Abschnitt „Quantitative Analyse der demographischen Entwicklung“ von E. Jürgen Flöthmann verfasst.

² Für die angenehme und interessante Zusammenarbeit möchten sich die beiden Verfasser und die Studierenden bei den Initiatoren Susanne Tatje und Norbert Metzger herzlich bedanken. Weiterhin bei Hans Teschner und Christiane Merfert vom Amt für Stadtforschung, Statistik und Wahlen der Stadt Bielefeld, die die Daten zur Verfügung gestellt haben.

oder den Bielefelder Westen als ihre Heimat ansehen. Von dieser ganz überwiegend positiven Einstellung der Befragten der Gesamtstichprobe unterscheiden sich die Befragten mit Migrationshintergrund nur graduell, nicht aber in der generellen Sicht.

Wie aus der Auswertung der Befragung hervorgeht, besteht z.Z. kein dringender Handlungsbedarf. Es können aber doch einige Anregungen zu städtischem Handeln gegeben werden, um insbesondere das Wohnumfeld zu verbessern. Von unserer Seite würden wir gerne hervorheben, dass in Stadtplanung und Stadtentwicklung darauf hingearbeitet werden sollte, dem Quartier eine größere Qualität als Stadtteil, als Ganzes, als städtisches Ensemble zu geben. Hier wäre darüber nachzudenken, ob und gegebenenfalls wo man so etwas wie ein Stadtteilzentrum einrichten könnte, einen Platz für die Quartiersbewohner, wo sie sich treffen und austauschen könnten und wo sie ein Angebot hätten, sich mit Gütern und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs einzudecken, kleine Läden oder Kioske mit Obst, Gemüse, Backwaren, Schreibwaren, Zeitungen etc., dazu ein Café mit Außengastronomie sowie ausgewählte Dienstleistungsbetriebe ebenfalls des täglichen Bedarfs. Aktuell gibt es einen derartigen Platz im Quartier nicht, ersatzweise wird der bestehende Bedarf im Nordpark abgedeckt, aber der Park kann kein vollwertiger Ersatz für einen städtischen Platz sein.

Quantitative Analyse der demographischen Entwicklung

Auf den ersten Blick mögen die Veränderungen in der Bevölkerungsentwicklung des Statistischen Bezirks Nordpark während der vergangenen zehn Jahre relativ gering erscheinen. Die Zahl der Einwohner reduzierte sich von 4.301 im Jahr 2000 auf 4.110 im Jahr 2009. Diese relativ geringe Bevölkerungsabnahme um 4,4 Prozent (die Bevölkerungszahl Bielefelds blieb in diesem

Zeitraum mit +0,6 Prozent nahezu konstant) ist jedoch das Ergebnis von zwei gegensätzlichen Entwicklungen: Die Zahl der deutschen Bevölkerung hat in dem betrachteten Zeitraum um 4,1 Prozent zugenommen, während die ausländische Bevölkerung um 28 Prozent abnahm. Entsprechend reduzierte sich der Anteil der ausländischen Bevölkerung von 26,7 auf 20,1 Prozent. Innerhalb der ausländischen Bevölkerung des Quartiers Nordpark dominieren eindeutig drei Nationalitäten: türkische Bevölkerung (7,8 Prozent), Bevölkerung aus dem ehemaligen Jugoslawien (2,9 Prozent) und Bevölkerung aus Griechenland (2,6 Prozent). Die übrigen Staatsangehörigkeiten haben ausnahmslos Anteile von unter einem Prozent, so dass im Quartier Nordpark eine außerordentliche große Vielfalt an Nationalitäten in der nichtdeutschen Bevölkerung vorzufinden ist. Von der ausländischen Bevölkerung ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu unterscheiden. Insgesamt hatten Ende 2008 im Quartier Nordpark 34,9 Prozent der Einwohner einen Migrationshintergrund, in Bielefeld betrug dieser Anteil 29,4 Prozent. Die Tabelle zeigt, welche verschiedenen Formen des Migrationshintergrundes die Bevölkerung im Bezirk Nordpark Ende 2008 besaß.

Die verschiedenen Bevölkerungsgruppen unterscheiden sich deutlich hinsichtlich ihres Altersaufbaus. Während sich die Altersstruktur der deutschen Bevölkerung in den betrachteten zehn Jahren nur geringfügig geändert hat, weist die ausländische

QUARTIERSMANAGEMENT

Der Begriff „Quartiersmanagement“ lässt sich theoretisch anhand von vier Merkmalen definieren: In Zusammenhängen denken, Lebenswelten stärken, Nachbarschaften und Kommunikation fördern und gemäß von Nachhaltigkeit planen und bauen. Quartiersmanagement ist als eine integrierte Strategie kommunaler Handlungsträger zu verstehen mit dem Ziel, die städtebaulichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, demographischen und ethnischen Strukturen und Probleme eines städtischen Quartiers nachhaltig zu verbessern.

(Definition von Prof. Dr. em. Werner Hennings)

³ Angestrebt wurde eine explorative Studie, die keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt. Von 100 ausgegebenen Fragebögen wurden bis zum Stichtag 40 ausgefüllt zurückgegeben, damit wird genau ein Prozent der Grundgesamtheit erfasst. Obwohl zunächst nicht so angelegt, kommt die Untersuchung letztlich doch der Repräsentativität sehr nahe, denn bis auf die Merkmale Geschlecht und Bildung entsprechen die Daten der Stichprobe recht genau auch denen der Grundgesamtheit.

ZUWANDERUNGSSTATUS

Tabelle von PD Dr. E.-Jürgen Flöthmann

ZUWANDERUNGSSTATUS	ZAHL DER EINWOHNER	PROZENT
Ausländer	808	19,5
dt. Einbürgerung	426	10,3
dt. Aussiedler	213	5,1
dt. ohne Migrations-Hintergrund	2.681	64,8

Bevölkerung eine außerordentlich starke Alterung auf: der Anteil der unter 20-jährigen ausländischen Bevölkerung reduzierte sich von 29 auf 17 Prozent, gleichzeitig erhöhte sich der Anteil der über 60-jährigen und älteren ausländischen Bevölkerung von 8 auf 18 Prozent. Während in den meisten Statistischen Bezirken eine Zunahme des Anteils älterer Menschen zu verzeichnen ist, hat sich im Quartier Nordpark der Anteil der über 60-Jährigen deutschen Bevölkerung von 21,5 Prozent im Jahr 2000 auf 17,5 Prozent im Jahr 2009 reduziert. Da aufgrund der Altersstruktur der Bevölkerung im Jahr 2000 eigentlich eine Zunahme des Anteils älterer Menschen zu erwarten gewesen wäre, könnte die genannte Reduzierung des Anteils der über 60-Jährigen teilweise auf eine Abwanderung dieser Altersgruppe hinweisen.

Hinter der nur geringfügig veränderten Bevölkerungszahl im Quartier Nordpark verbergen sich somit erhebliche strukturelle Veränderungen, die vor allem im Zuwanderungsstatus und in der Altersstruktur der Bevölkerung deutlich werden. Unter Berücksichtigung des relativ kurzen Beobachtungszeitraumes von zehn Jahren beschreiben diese Veränderungen eine bemerkenswerte demographische Dynamik.

Die entscheidende Komponente für die Entwicklung der Bevölkerungszahl bilden im Quartier Nordpark die Wanderungen. Die Wanderungshäufigkeit der Bevölkerung ist hier sehr hoch: Im Jahr 2005 entfielen auf 1.000 Einwohner dieses Bezirks im Durchschnitt 140 Wanderungsfälle (Zu- und Fortzüge). Diese sogenannte „Bruttowanderungsrate“ beträgt für die Stadt Bielefeld lediglich 74. Betrachtet man den Bevölkerungszuwachs, der einerseits aus Geburten und andererseits aus Zuzügen resultiert, wird der außerordentlich starke Einfluss der Wanderungen unmittelbar ersichtlich: während in der Stadt Bielefeld insgesamt auf eine Lebendgeburt vier Zuzüge entfallen, kommen auf eine Lebendgeburt im Bezirk Nordpark acht Zuzüge. Hieraus resultiert, dass die Bevölkerung im Quartier Nordpark nicht nur eine außerordentlich hohe räumliche Mobilität aufweist, sondern die Wanderungen in diesem Quartier während der vergangenen Jahre die Bevölkerungsentwicklung positiv beeinflusst haben. Den (leichten) Bevölkerungsrückgang konnten sie dennoch nicht aufhalten.

Aus diesen beispielhaft genannten Ergebnissen werden unmittelbar mehrere demographische Besonderheiten des Statistischen Bezirks Nordpark ersichtlich, die auf den ersten Blick nicht erkennbar sind. Die außerordentlich hohe Mobili-

tät der Bevölkerung, und zwar sowohl der Bevölkerung mit als auch ohne Migrationshintergrund, legt den Hinweis nahe, das es sich hier um ein klassisches „Durchgangsquartier“ handelt. Die Bevölkerungsentwicklung des Quartiers ist in besonderer Weise von Wanderungen abhängig. Für eine relativ kleine Bevölkerung, in der große Teile innerhalb kurzer Zeit zu- bzw. fortziehen, das heißt, deren Aufenthaltsdauer dort relativ kurz ist, ist eine Vorhersage zur Bestandsentwicklung selbst für kurze Zeiträume nicht sinnvoll möglich. Die starken Veränderungen der Zu- und Fortzüge von Jahr zu Jahr verstärken diese Unsicherheit hinsichtlich einer Vorhersage.

Insgesamt ist die Bevölkerungsentwicklung dieses Quartiers durch eine ungewöhnlich starke Polarisierung der demographischen Parameter gekennzeichnet, vor allem hinsichtlich der Unterschiede zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund sowie im Hinblick auf die Bevölkerungsgruppen, die dieses Quartier als Durchgangsquartier nutzen oder die dort länger wohnen. Das bedeutet, das Quartier muss sich auf die Bedürfnisse von Bevölkerungsgruppen einstellen, die sich außerordentlich stark voneinander unterscheiden. Aus den demographischen Zahlen und Kennziffern, die für dieses Quartier ermittelt werden können, werden diese Unterschiede (und die daraus für die Planung resultierenden Anforderungen) auf den ersten Blick nicht unmittelbar ersichtlich, sondern sie werden erst nach sorgfältiger Differenzierung deutlich.

Studierende des Uni-Seminars:

Francisco Aguilera, Natascha Bullik, Maria Derr, Barbara Ulrike Emde, Ilja Gaede, Lieselotte Haselhoff, Benjamin Klatte, Jens Peter Kollhörster, Nora Helene Kosthöfer, Mirjam Lindemeyer, Benjamin Otte, Gerrit Pollmann, Regina Schmidt.

Veröffentlichungen zum demographischen Wandel

von Susanne Tatje

AUFSÄTZE

- **„Zukunft gestalten: Demographische Planung als Chance für die Stadt“**,
in: „Demographie – Falle oder Chance?“, Ausgabe 4, 2010; in: „Denk – doch – mal“ – Online-Magazin für Arbeit – Bildung – Gesellschaft.
- **„Weichen für die Zukunft – Demographische Planung in der Stadt“**,
Demografischer Wandel als Chance, VSA – Verlag 2008
- **„Demographische Planung als kommunales Handlungsfeld“**,
in SuB 2008; 31/2008, Nr. 2.
Hrsg.: Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V.
- **„Demographischer Wandel – Zukunftskonzepte gefragt!“**,
in: „Innovative Verwaltung“, Ausgabe 9/2008
- **„Die Stadt neu denken! – Demographieorientierte Kommunalpolitik in Bielefeld“**, in: Forum Wohneigentum, Jg.: 8, Nr.3, 2007
- **„Zukunft Stadt – Demographische Planung als Chance für Frauen“**,
in: „Demographischer Wandel: Die Stadt, die Frauen und die Zukunft“.,
Hrsg.: Ministerium für Generationen, Integration, Familie und Frauen des Landes NRW, Düsseldorf 2007
- **„Der demographische Wandel – eine Herausforderung für die Kommunen“**, in: „Praktische Konzepte zur demographischen Stadtentwicklung“, Hrsg.: FORUM – Verlag, Merching 2006.
- **„Bielefeld stellt sich dem Demographischen Wandel“**,
in: der städtetag, 3/2005
- **„Nichts bleibt wie es ist“ – Der demographische Wandel und die Jugendhilfe**,
in: FORUM Jugendarbeit 4/2004,
Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (agj)

VERÖFFENTLICHUNGSREIHE

„ZUKUNFT STADT – DEMOGRAPHISCHER WANDEL IN BIELEFELD“

- **Räume der Zukunft – Sichtwechsel im Liegestuhl**.
In: Zukunft Stadt, Heft 7. Bielefeld 2010
- **Zukunftsgespräche**. In: Zukunft Stadt, Heft 6. Bielefeld 2009
- **Demographiebericht 2008 – Eine Bilanz mit Perspektive**.
In: Zukunft Stadt, Heft 5. Bielefeld 2008
- **Zukunft findet Stadt – Stadt findet Zukunft**.
In: Zukunft Stadt, Heft 4. Bielefeld 2007
- **Demographischer Wandel als Chance?**
In: Zukunft Stadt, Heft 3. Bielefeld 2006
- **Räume der Zukunft**. In: Zukunft Stadt, Heft 2. Bielefeld 2006
- **Zukunftswerkstatt für Jung und Alt**.
In: Zukunft Stadt, Heft 1. Bielefeld 2005

IMPRESSUM

Herausgeber

Stadt Bielefeld *Der Oberbürgermeister*

Redaktion

Susanne Tatje *Demographische Entwicklung*

Mitarbeit

Yvonne Heckmann *Diplom-Sozialwissenschaftlerin*

Redaktionelle Bearbeitung

Silke Tornede *Journalistin*

Gesamtverantwortung

Susanne Tatje *Demographische Entwicklung*

Gestaltung

Stefanie Freise *FREISE GRAFIKDESIGN*

Druck

Werbedruck Aug. Lönneker

KOOPERATIONSPARTNER

Bielefeld

Amt für Stadtforschung,
Statistik und Wahlen

02.2011 | 1.500 Stück