

Vortrag von Stadtrat Thomas Paal, Beigeordneter für Recht, Soziales, Integration, Gesundheit, Umwelt- und Verbraucherschutz der Stadt Münster anlässlich der Veranstaltung „future Dialog – Demografischer Wandel im Münsterland und Bewältigungsstrategien mittelständischer Unternehmen“ am Freitag, 12. April 2013 um 15.30 Uhr im Erbdrostenhof, Salzstraße 38, Münster

– es gilt das gesprochene Wort –

Sehr geehrte Frau Hansen,
sehr geehrter Herr Minister Bahr,
sehr geehrter Herr Dr. Westermann,
sehr geehrte Damen und Herren,

eigentlich wollte ich meinen Beitrag mit der Geschichte vom Frosch im Wasserglas beginnen, der nicht bemerkt, wie das ihn umgebende Wasser immer wärmer und wärmer wird – bis es für die Flucht zu spät ist. Doch bei meinen Recherchen stellten sich zwei scheinbar unüberwindbare Hindernisse ein: Die Geschichte wurde medial wirksam durch den Bundesvorsitzenden der FDP, Herrn Philipp Rösler, verwandt¹ und sie ist biologisch haltlos – so „Die Zeit“ schon 2002². Frösche lassen sich so leicht nicht täuschen!

Nur geht es bei dieser Geschichte genauso wenig um biologische Erkenntnisse wie im grimmschen Froschkönig. Peter Senge, der diese Geschichte mit seinem 1990 erschienenen Buch

¹ <http://www.stern.de/politik/deutschland/parteitag-der-liberalen-philipp-roesler-und-der-gekochte-frosch-1685234.html> (abgerufen am 25.03.2013).

² http://www.zeit.de/2002/45/200245_stimmts_gekochte.xml (abgerufen am 25.03.2013).

– es gilt das gesprochene Wort –

„Die fünfte Disziplin“ berühmt machte, wollte ein Bild, eine Metapher benutzen: Weil der innere Wahrnehmungsapparat des Froschs auf **plötzliche** Veränderungen in seiner Umwelt eingestellt ist und nicht auf langsam wachsende Bedrohungen, reagiert er auf die Gefahr der zunehmenden Wassertemperatur nicht.

Pech für den Frosch, Glück für uns, denn wir können daraus lernen – aber tun wir das auch? Nehmen wir den Handlungsbedarf bei langsamen Veränderungsprozessen – wir sprechen vom Wandel – wahr?

Na klar, sagen Sie: Zum Klimawandel kommt doch die Energiewende. Die wurde aber nach der Reaktorkatastrophe von Fukushima eingeleitet. Da wäre der Frosch auch nicht hocken geblieben!

Der Demografische Wandel – weniger, älter, bunter – ist längst überall bekannt. Natürlich müssen wir uns darauf einstellen. Aber tun wir es auch? Fühlen wir uns **unmittelbar** betroffen? Sind wir in der Hektik des Alltags in Firma, Verwaltung oder Politik fähig, können wir in der Beschleunigungsfalle, in der wir stecken, Aufmerksamkeit dem Langsamen, dem Subtilen widmen? Können wir langfristig Wirksames ersinnen, implementieren, umsetzen?

– es gilt das gesprochene Wort –

Zunächst möchte ich mich Ihnen mit einigen allgemeinen Fakten zur demografischen Entwicklung in Münster und dem Münsterland zuwenden. Anschließend werde ich aus meiner beruflichen Perspektive heraus den Blick auf die Potentiale benachteiligter Gruppen werfen.

Die Entwicklung des demografischen Wandels in Münster und im Münsterland

Die Schönheit dieses Saals erspart Ihnen eine Präsentation mit Zahlen und Grafiken, von denen ich unglaublich viele zeigen könnte. Rein verbal und ohne Visualisierung muss ich mich sehr beschränken. Aber einige wenige Zahlen sind zur Verdeutlichung und zum Verständnis sowie zur Beantwortung vieler Fragen, die den demografischen Wandel betreffen, unerlässlich. So z. B. die Zahlen über die Bevölkerungsentwicklung für Münster und das Münsterland in den Jahren 2009 – 2030.

In Münster verzeichnen wir gegenwärtig, wenn auch auf geringem Niveau, einen Anstieg der Bevölkerungszahl bis 2030. Wohingegen bis auf den Kreis Borken in allen übrigen Münsterlandkreisen Coesfeld, Steinfurt und Warendorf in unterschiedlicher Ausprägung ein Rückgang der Bevölkerungszahl prognostiziert wird.

– es gilt das gesprochene Wort –

Das Münsterland kann laut IT.NRW³ erwarten, seine heutige Bevölkerungszahl noch bis ca. 2022 steigern zu können, wird sich dann aber auch mit abnehmenden Entwicklungen auseinander setzen müssen. Bis 2030 werden die Kreise Coesfeld und Warendorf rückläufige Bevölkerungszahlen von 2,1 % bzw. 6,6 % hinnehmen müssen. Der Kreis Steinfurt wird auf seinem heutigen Niveau bleiben bzw. nur knapp darunter liegen. Nur die kreisfreie Stadt Münster und der Kreis Borken werden noch um 5,5 % bzw. 2,9 % zulegen.⁴

Innerhalb des Landes NRW wird der Bevölkerungsrückgang bis 2030 überall sichtbar werden. Er trifft besonders das Ruhrgebiet, das Sauer- und Siegerland sowie Ostwestfalen. Wachsen werden wahrscheinlich nur noch Münster und die großen Städte der Rheinschiene mit ihrem Umland.⁵

Gesamtstädtisch wies Münster zwischen 2005 und 2010 ein moderates Wachstum von 2,2% auf, so dass Münster zu den

³ Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) Amtliche Statistiken sowie Landesdatenverarbeitungszentrale für das Bundesland NRW

⁴ Bezirksregierung Münster: Künftige Bevölkerungsentwicklung im Regierungsbezirk Münster – Ergebnisse der neuen Bevölkerungsvorausschätzung 2008 - 2030/50 des IT.NRW – Sitzungsvorlage 36 /2009 der Sitzung des Regionalrates am 22.6.2009

⁵ Bezirksregierung Münster: Demographischer Wandel im Münsterland Erste Ergebnisse der neuen Bevölkerungsvorberechnung von IT.NRW, Sitzungsvorlage 29 /2012 der Sitzung des Regionalrates am 18.6.2012

– es gilt das gesprochene Wort –

wachsenden Städten in Deutschland zählt. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch Münster älter wird.⁶

Um einen Hinweis auf den Fortschritt des Alterungsprozesses der Bevölkerung zu erhalten, nutzt man das Medianalter. Es gibt das Lebensalter an, das die Gesamtbevölkerung in zwei gleich große Altersgruppen teilt. Im Gegensatz zum Durchschnittsalter werden Verzerrungen durch Extremwerte vermieden.

2009 lag das Medianalter in der Stadt Münster bei 41,0 Jahren. In den Münsterlandkreisen lag es zwischen 41,4 Jahren (Kreis Borken) und 42,9 Jahren (Kreise Coesfeld und Warendorf). In der Prognose der Entwicklung bis zum Jahr 2030 wird sich dieser Wert für Münster auf 44,3 Jahre erhöhen. In den Kreisen ist der Wert noch höher. Im Kreis Coesfeld soll er sich bis auf 50,6 Jahre erhöhen.

Wir werden also weniger und gleichzeitig älter. Das Verhältnis der Generationen zueinander verschiebt sich. Aber dieser Wandel vollzieht sich mehr oder weniger schleichend. Seine Vorboten sind gut getarnt und werden im Alltag so ohne weiteres kaum wahrgenommen. Wir fühlen uns unmittelbar nicht betroffen. Für uns erkennbar vollzieht sich der Wandel nur auf der Macroebene.

⁶ Stadt Münster - Amt für Stadtentwicklung, Stadtplanung, Verkehrsplanung :Ergebnisse des stadtteilorientierten Demografiemonitorings Münster 2005-2010, Berichtsvorlage an den Rat der Stadt Münster V/0964/2012, Anlage 1b

– es gilt das gesprochene Wort –

Überträgt man die Geschichte vom Frosch auf den demografischen Wandel in unserer Gesellschaft stellt man fest, dass wir auf der Microebene – und zu dieser will ich auch die Behörden, Unternehmen und deren Mitarbeiter zählen – über einen ähnlichen Wahrnehmungsapparat verfügen. Wir sind auf **plötzliche** Veränderungen in der Umwelt eingestellt und nicht auf langsam wachsende Bedrohungen.

Doch halt: Ist jede Veränderung gleich eine Bedrohung, eine Gefahr? Hat der demografische Wandel nicht gleich einer Medaille zwei Seiten? Ist er Bedrohung und Chance? Kann man sich aktiv auf den demografischen Wandel einlassen oder ist man ihm hilflos ausgeliefert?

Ich habe den Eindruck, das Thema demografischer Wandel ist vielfach noch negativ besetzt. Die möglichen Auswirkungen rufen keine positiven Gefühle oder Assoziationen hervor. Wir denken u.a. an:

- rückläufigen Bedarf an Kindertagesstätten, Schulen und Spielplätzen
- leerstehende Gebäude, Gewerbeimmobilien
- veränderten Bedarf am Wohnungsmarkt
- alternde Belegschaften in den örtlichen Unternehmen / Fachkräftemangel
- Rückzug privater und öffentlicher Dienstleistungen aus der Fläche
- Veränderte Nachfrage- und Angebotsstruktur im Gesundheitssektor

– es gilt das gesprochene Wort –

Damit wollen wir nichts zu tun haben. Dem Thema gehen wir am liebsten aus dem Weg – blenden es aus. Aber ähnlich wie beim Klimawandel, wo nach und nach die Anpassungsstrategien in den Fokus rücken, erleben wir es beim demografischen Wandel. Er wird zunehmend in seinen Chancen wahrgenommen. Und so begegnet uns seit ein paar Wochen im Stadtgebiet an vielen Bushaltestellen die Kampagne zum Wissenschaftsjahr 2013: „Demografische Chance“, u.a. mit dem münsterschen Prof. Khorchide vom Zentrum für islamische Theologie.

Es geht also darum, die Risiken zu erkennen und in ihrer Bewältigung Chancen für eine positive Entwicklung zu finden.

Erkennen der Auswirkungen demografischen Wandels

Was lernen wir aus der Geschichte vom Frosch? Es ist gut, öfter einen Blick auf das Thermometer zu werfen, um zu sehen, wie heiß das Wasser ist!

Somit stellt sich die Frage, wie ein Temperaturmesser für den demografischen Wandel aussehen kann, und ab wie viel Grad es anfängt, jeweils bedenklich zu werden. In unserem Falle wäre das Thermometer ein Frühwarnsystem, welches uns hilft, Probleme, Konflikte oder Risiken des demografischen Wandels möglichst frühzeitig zu erkennen. Die Temperaturmessung erfolgt dann via Indikatoren, durch die eine Entwicklung identifiziert, erhoben und ausgewertet werden kann. Sobald festge-

– es gilt das gesprochene Wort –

setzte Toleranzgrenzen überschritten werden bzw. sich ein Negativtrend abzeichnet, sollte dies eine Reaktion auslösen.

Die Stadt Münster hat vor wenigen Wochen die Ergebnisse des stadtteilorientierten Demografiemonitorings Münsters für die Jahre 2005 – 2010⁷ vorgestellt. Das Demografiemonitoring ist ein Instrument, um Veränderungen in der Bevölkerungsentwicklung und -struktur transparent zu machen und für mögliche Auswirkungen dieser Veränderungen zu sensibilisieren. Es dient als Steuerungsunterstützung für die Politik, Planungsgrundlage für die Verwaltung und Information für Investoren sowie interessierte Personen. Es zeigt, wie unterschiedlich sich die Entwicklung in den Stadtteilen Münsters vollzieht. Sie zeigen ein Nebeneinander von Stagnation, Wachstum und Schrumpfung.

Die Stadt Münster stellt aufgrund der umfassenden Datenbasis eine differenzierte Darstellung der sozialen Lage der Bevölkerung als notwendige Voraussetzung für eine vorausschauende Sozial- und Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Hierdurch werden den sozialpolitischen Akteuren, Verbänden, Initiativen sowie interessierten Bürgerinnen und Bürgern Informationen bereitgestellt und Kommunikations- und Diskussionsprozesse in Gang gesetzt bzw. gefördert.

⁷ Vorlage V/0964/2012

– es gilt das gesprochene Wort –

Derartige Monitoringsysteme werden derzeit auf vielen Ebenen entwickelt. Der Arbeitsmarktmonitor der Arbeitsagenturen zur Abbildung des Arbeitsmarktes oder der von IHK NRW zur Verfügung gestellte Fachkräftemonitor⁸, der regionenscharf, auch auf Berufsgruppen oder Branchen bezogen den Fachkräftebedarf deutlich macht. So wird bspw. ein Fachkräfteengpass im Münsterland für das Jahr 2030 von über 60.000 Personen prognostiziert.

Regional- und branchenspezifische Ausprägung des Fachkräftemangels

In dem Bereich der Sozial- und Gesundheitsdienstberufe (Erzieher/innen, Alten- und Krankenpflege) ist bereits jetzt ein zunehmender Bedarf an qualifizierten Kräften zu verzeichnen. Die Ursachen liegen nicht alleine in Fragen angemessener Entlohnung oder belastender Arbeitsbedingungen. Hier finden wir auch Spuren demografischen Wandels. Ein deutliches Indiz zeigt sich in Münster und dem Münsterland durch die ansteigende Zahl hochaltriger und pflegebedürftiger Menschen. Mit hin steigt der Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal. Diesen Bedarf zu befriedigen wird immer schwieriger. Ja, es müssen schon Dienstleistungen eingeschränkt werden. Um diesem betriebswirtschaftlichen Problem mit volkswirtschaftlichen Auswirkungen und hoher sozialpolitischer Relevanz zu begegnen, machen sich ambulante sowie stationäre und teilstationäre

⁸ <http://www.ihk-fachkraefte-nrw.de/index.html> (abgerufen am 29.03.2013)

– es gilt das gesprochene Wort –

Pflegeeinrichtungen in Münster zunehmend Gedanken darüber, wie dieser Trend abzuwenden ist.

In der Folge hat sich auch die Pflegekonferenz Münster damit beschäftigt. Die Pflegekonferenz, das ist ein festes Gremium. Ihr Ziel ist es, eine leistungsfähige ortsnahe pflegerische Versorgung durch Koordination und Zusammenarbeit aller Beteiligten zu erreichen. Mitwirkende sind alle an der Pflege Beteiligte, von Bewohnern über Einrichtungen, Pflegedienste, Kassen oder Schulen. Die Pflegekonferenz hat Ende Oktober 2012 beschlossen, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die Schritte zur Fachkräftegewinnung für Münster entwickeln soll. Dieser Arbeitsgruppe gehören Vertreter/innen von stationären Altenpflegeeinrichtungen, ambulanten Diensten, Pflegeberatungsstellen, der Politik und den Ausbildungsstätten an. Durch Imagekampagnen oder gezielte Ansprache (insbesondere) von jungen Menschen, die vor einer Ausbildung stehen, soll auf die Pflegeberufe hingewiesen werden. Es gibt Überlegungen zu konkreten Maßnahmen wie z. B. ein eigenes Internetportal, kontinuierliche Informationsveranstaltungen über das Berufsfeld in Schulen und Gewinnung von qualifizierten Pflegekräften aus dem europäischen Ausland (z.B. Spanien). Gerade die Akquise von Pflegekräften im Ausland stellt eine große Chance dar, kann doch auf diese Weise Mehrsprachigkeit in der Pflege sukzessive verwirklicht werden.

– es gilt das gesprochene Wort –

Aber auch in der Region wird die Problematik des Fachkräftemangels thematisiert. In der jüngsten Sitzung des Regionalrates Münster am 18. März 2013 hat der Hauptgeschäftsführer IHK Nord Westfalen über die wirtschaftliche und demografische Entwicklung im Regierungsbezirk referiert. Auch die im Städtetzwerk "Münster, Osnabrück, Netzwerkstadt Twente" kurz: MONT zusammengeschlossenen Unternehmen, Institutionen und Behörden haben sich mit dem Fachkräftemangel befasst und sehen z.B. hinsichtlich des Engpasses bei Erzieherinnen und Erziehern eine Option darin, die Vermittlung niederländischer Arbeitskräfte mit einzubeziehen.⁹

Potenziale benachteiligter Gruppen

Es gibt Menschen, die, obwohl sie entsprechende Potentiale besitzen, aus unterschiedlichsten Gründen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Ich spreche damit vornehmlich die Basiskompetenzen an, die darüber entscheiden, ob ein Mensch die an ihn gestellten Anforderungen des Arbeitsmarktes im Allgemeinen, in einem bestimmten Beruf oder an einem speziellen Arbeitsplatz erfüllen kann. Es gibt bislang keinen allgemeingültigen Katalog an grundlegenden Fähigkeiten, die ein Mensch benötigt, um im Sinne der „Employability“ überhaupt beschäftigungsfähig oder in einem bestimmten Beruf erfolgreich zu sein. Im Gegenteil, es gibt für unterschiedliche Ziele, Zielgruppen, Berufe und Tätigkeitsfelder eine Vielzahl unterschiedlicher

⁹ Westfälische Nachrichten (WN) vom 23.3.2013

– es gilt das gesprochene Wort –

Schlüsselfähigkeiten.¹⁰ Das sollte unseren Blick auf die Potentiale bislang benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt lenken. Sie stehen folglich auch im Fokus regionaler Arbeitsmarktpolitik.¹¹

- **Ältere**

Die Arbeitsmarktchancen Älterer sind denkbar schlecht, denn häufig versperren negative Stereotype vom Alter die Sicht auf spezifische Stärken und Kompetenzen älterer Arbeitnehmer.¹² Lange Zeit schien der Trend zur jungen dynamischen und scheinbar so leistungsfähigen Arbeitskraft ungebrochen. Allmählich tritt ein Wandel ein, bei dem die Potenziale älterer Arbeitnehmer (50⁺), ihr Erfahrungswissen und erworbene Kompetenz Beachtung finden. Hier gilt es einerseits zu überlegen, wie man dieses Wissen der älteren Arbeitnehmer vor ihrem Ausscheiden sichern kann, denn der Anteil der über 40- und über 50-jährigen Arbeitnehmer wird, gegenüber den jüngeren Jahrgängen durch die Verlegung des Renten-Eintrittalters auf 67 deutlich zunehmen.

¹⁰ [http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6DB14F06-](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6DB14F06-2C8B071A/bst/comito_SchlussfertigkeitenundAssessment.pdf)

[2C8B071A/bst/comito_SchlussfertigkeitenundAssessment.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6DB14F06-2C8B071A/bst/comito_SchlussfertigkeitenundAssessment.pdf), EQUAL Projekt RUNWAY, Sigmaringen (Hrsg.): Schlüsselfähigkeiten in beruflichen Qualifizierungs- und Bildungsprozessen, (abgerufen am 24.03.2013)

¹¹ http://www.muensterland-wirtschaft.de/307225/Handlungsplan_19-10-2011.pdf (abgerufen am 29.03.2013).

¹² Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hrsg.), „Vom Defizit – zum Kompetenzmodell – Stärken älterer Arbeitnehmer erkennen und fördern“, Dokumentation der gleichnamigen Tagung, 2007, S. 3

– es gilt das gesprochene Wort –

Andererseits bietet diese Zielgruppe bei der Arbeitskräftegewinnung Chancen, die es zu erkennen gilt. So gibt es inzwischen Unternehmen, die bewusst auf Kräfte mit 50+ setzen. Menschen über 50 suchen eine faire Zusammenarbeit und einen sicheren Arbeitsplatz. Sie erweisen sich als besonders loyale Mitarbeiter, die durch ihre Eigeninitiative beeindrucken. Kleine Defizite werden schnell kompensiert und fehlende Kenntnisse mit großem Eifer angeeignet.¹³ Insofern scheint es sich zu lohnen, bei Stellenausschreibungen Ältere gezielt anzusprechen bzw. in den Fokus zu nehmen.

Der Personengruppe der älteren Arbeitssuchenden kommt eine steigende Bedeutung zu. So sind 19 % der rund 14.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Jobcenters Münster über 50 Jahre alt.¹⁴ Das Jobcenter wendet sich daher seit Jahren mit beachtlichem Erfolg der Vermittlung in Arbeit gerade dieser Zielgruppe zu.

Die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten und ältere Arbeitssuchende vermitteln – zu beiden Aspekten entwickelt das Jobcenter konkrete Projekte mit den Netzwerkpartnern, der Wirtschaftsförderung Münster, der Handwerkskammer und der IHK Nord Westfalen.

- **Frauen**

Der Frauenerwerbstätigkeit wird bei der Bewältigung des demografischen Wandels eine bedeutende Rolle zugewiesen. Dies bezieht sich sowohl auf eine höhere Erwerbsbeteiligung

¹³ Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hrsg.), S. 82

¹⁴ Jobcenter Münster, Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013, 2012, S. 27

– es gilt das gesprochene Wort –

überhaupt (sie ist im Münsterland noch unter dem Bundesdurchschnitt), als auch auf die Steigerung des Arbeitszeitvolumens. Der demografische Wandel kann hier zum Treiber einer wichtigen gesellschaftlichen Entwicklung werden, der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsleben.

Im Vergleich zu Männern sind Frauen oft höher qualifiziert. So besitzen mehr Frauen als Männer den höchsten Bildungsabschluss der allgemein bildenden Schulen. Fast jeder zweite Hochschulabschluss wird von einer Frau erzielt.¹⁵ Frauen sind auch in "Männerberufen" erfolgreich.

Letztlich ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit das wesentliche Gelingenskriterium. Immer noch wird sie vornehmlich durch Frauen hergestellt. Denn meist sind es Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder reduzieren, um die Kindererziehung und / oder die Pflege von Angehörigen zu übernehmen. Ihr beruflicher Wiedereinstieg ist mit vielen Herausforderungen verbunden.¹⁶

Diese Herausforderungen sind nicht nur von den betroffenen Frauen zu bewältigen, sondern auch von Arbeitgebern, der Politik und Beratungsinstitutionen. Zahlreiche Studien und Gutachten belegen die gesellschaftlichen und ökonomischen Vorteile für Unternehmen, die durch familienfreundliche Arbeitsstrukturen entstehen. Im Münsterland konnte zwischen den Jahren

¹⁵ Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI NRW), Handbuch Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft, Düsseldorf 2007, S. 161 ff.

¹⁶ Böhm, Kathrin; Drasch, Katrin; Götz, Susanne; Pausch, Stephanie (2011): Potenziale für den Arbeitsmarkt: Frauen zwischen Beruf und Familie. (IAB-Kurzbericht, 23/2011), Nürnberg: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2311.pdf> (abgerufen am 11. März 2013).

– es gilt das gesprochene Wort –

2008 und 2011 das Landesprojekt FAMM FamilieArbeit-Mittelstand Münsterland in den vier umliegenden Münsterlandkreisen erfolgreich erprobt werden. Im Ergebnis wurden über 60 KMU für ihre familienfreundliche Unternehmenskultur ausgezeichnet.¹⁷

- **Migranten**

Bereits 2009 hatte jeder fünfte in Deutschland lebende Mensch eine Migrationsvorgeschichte¹⁸, mit weiter wachsender Tendenz. Diese Zunahme speist sich schon länger nicht mehr rein aus der Zuwanderung. Schon jede dritte Person mit Migrationsvorgeschichte ist inzwischen in Deutschland geboren.¹⁹ Von daher wird immer deutlicher, dass die Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte eine bedeutende Zukunftsaufgabe ist. So hat auch der Rat der Stadt Münster 2008 das Leitbild „Migration und Integration Münster“ verabschiedet und ist der Charta der Vielfalt zur Förderung des Diversity Managements beigetreten. Damit soll Vielfalt im Unternehmen gefördert werden – jung, alt, weiblich, männlich, mit und ohne Migrationsvorgeschichte - ein besonderer Zugewinn an Ideen und Motivation.

¹⁷ http://www.muensterland-wirtschaft.de/307225/Handlungsplan_19-10-2011.pdf (abgerufen am 29.03.2013)

¹⁸ In der Stadt Münster wurden durch den Integrationsrat der Stadt die Termini Menschen mit Migrationsvorgeschichte (MMV) und Menschen ohne Migrationsvorgeschichte (MoV) im Zuge der Erarbeitung des Migrationsleitbildes eingeführt.

¹⁹ Evers & young gmbh; Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) Unternehmensgründungen von Migranten und Migrantinnen (Dezember 2011) S. 25

– es gilt das gesprochene Wort –

In einem immer globaler werdenden Wirtschaftssystem gehört die migrantische Ökonomie bereits heute zum festen Bestandteil, auch in Münster.²⁰ So arbeiten Menschen mit Migrationsvorgeschichte in den unterschiedlichsten Gewerben und Dienstleistungen. In einem nicht unerheblichen Teil hat die migrantische Ökonomie in den letzten Jahren auch zur Schaffung von Arbeitsplätzen beigetragen.²¹

Hier setzt auch das Migrationsleitbild in Münster an. Die Stadtgesellschaft hat sich bewusst für einen potentialorientierten Blick entschieden. Von daher gilt es, die Potentiale der Menschen mit Migrationsvorgeschichte besser zu erfassen, individuell zu fördern und stärker in den Arbeitsmarkt einzubeziehen. Dazu gehört sowohl die intensivere Unterstützung der migrantischen Ökonomie beispielsweise über Serviceverbesserungen und Potentialberatungen als auch ausländische Unternehmen für die Etablierung einer dualen Ausbildung zu motivieren oder die Beförderung des Diversitymanagements.²²

Schluss

Auch wenn die Bevölkerungswissenschaftler des Max-Planck-Instituts für demographische Forschung in Rostock am 21. März 2013 bekannt gaben, dass die endgültige Geburtenrate in

²⁰ Tsakalidis, Georgios: Migrantische Ökonomie in Münster – vom Nischenthema zum Standortfaktor. In Stadt Münster (Hg.): Dokumentation des von KOMM-IN-NRW geförderten Projektes 2011, S. 7

²¹ Evers & young gmbh; S. 40 ff.

²² Tsakalidis, Georgios, a.a.O.

– es gilt das gesprochene Wort –

Deutschland wieder steigen wird,²³ werden uns die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die sozialen Sicherungssysteme und die Arbeits-, Gesellschafts- und Sozialpolitik auch in Münster in den nächsten Jahren weiter beschäftigen.

Demografischer Wandel bedeutet für uns, dass sich die Rahmenbedingungen unseres Lebens und Arbeitens verändern. Das ist solange kein Problem, wie es uns gelingt, Veränderungen wahrzunehmen und uns auf sie einzustellen. Wir benötigen dafür zahlreiche Strategien: Potenziale neuer Beschäftigtengruppen zu erkennen, vorhandene Beschäftigte beschäftigungsfähig zu erhalten, sei es durch fachliche Qualifizierung oder Gesunderhaltung, oder Beschäftigte in Phasen starker familiärer Belastung durch Kindererziehung oder Pflege an das Unternehmen zu binden. Strategien, um die es auch im Projekt Demografie fit geht.

Entspannung in warmem Wasser kann angenehm sein, wir sollten aber immer an die Geschichte mit dem Frosch denken!

²³ Max-Planck-Institut für demografische Forschung (MPIDR), Pressemitteilung vom 21.03.2013