



Aus dem Inhalt:

- Personalgewinnung/Ausbildung in den Kreisen
- Gemeindefinanzierungsgesetz – Bedarf und Abundanz
- Mittelverteilung der Eingliederungshilfe in NRW

Finanzielle Entlastung der Kommunen durch den Bund: Wenn nicht jetzt, wann dann?

Wie der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD auf Bundesebene zeigt, verschließen die Verantwortlichen in Berlin nicht die Augen vor der strukturellen Unterfinanzierung der kommunalen Ebene im gesamten Bundesgebiet. Trotz einer generell sehr erfreulichen Einnahmesituation verschlechtert sich die finanzielle Lage der meisten Kommunen aufgrund der weiterhin noch stärker als die Einnahmen steigenden, kommunal zu finanzierenden Sozialleistungen. Unter Hervorhebung der gesamtstaatlichen Verantwortung des Bundes findet sich unter der Überschrift „Solide Staatsfinanzen – nachhaltig und generationengerecht“ im finanzpolitischen Kapitel des Koalitionsvertrages eine Auflistung prioritärer Maßnahmen für die 18. Legislaturperiode, die allesamt nicht unter einen Finanzierungsvorbehalt gestellt werden. Die Liste umfasst neun Handlungsfelder mit einem Volumen von rund 25 Milliarden Euro, die insbesondere auch die Kommunen betreffen.



Neben einer Aufstockung der Mittel für die – insbesondere in NRW dringend notwendigen – Investitionen in die öffentliche Verkehrsinfrastruktur um 5 Milliarden Euro und einer Anhebung der Mittel für die Eingliederung Arbeitssuchender um 1,4 Milliarden Euro sollen Länder und Kommunen bei ihren Aufgaben im Bildungsbereich unter Einbeziehung der frühkindlichen Bildung und Betreuung in Höhe von 6 Milliarden Euro entlastet werden. An erster Stelle der Prioritätenliste rangiert richtigerweise die Entlastung der Kommunen im Aufgabenfeld der Eingliederungshilfe gemäß Sozialgesetzbuch XII, den Leistungen für Menschen mit Behinderungen. Im Rahmen der Verabschiedung eines Bundesteilhabegesetzes soll eine jährliche Entlastung in Höhe von 5 Milliarden Euro erfolgen. Dabei behalten die Koalitionspartner die Komplexität einer Reform des Systems der Eingliederungshilfe mit einer Vielzahl fachlicher und finanzieller Detailfragen (Einführung eines Bundesteilhabegeldes, Beseitigung von Schnittstellen, Weiterentwicklung des Leistungsrechts, etc.) im Blick und gehen nicht davon aus, dass dieses Projekt bereits im Jahr 2014 zum Abschluss kommen wird. Um die Entlastungseffekte jedoch nicht weiter hinauszuzögern, wird aber eine jährliche Entlastung der Kommunen zugesagt – wörtlich heißt es: „Bereits vor der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes soll mit einer jährlichen Entlastung der Kommunen in Höhe von 1 Mrd. Euro p.a. begonnen werden.“

Allerdings wird die Beschreibung dieses Entlastungsvorhabens im Koalitionsvertrag mit dem Hinweis eingeleitet, dass infolge der letzten Stufe der Übernahme der Finanzierung der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung gemäß Sozialgesetzbuch XII mit Beginn des Jahres 2014 die Kommunen eine Entlastung von rund 1,1 Milliarden Euro erfahren. Diese Darstellung ist zwar sachlich zutreffend, gilt aber nicht für die Schlussfolgerung, die die Urheber des Textes offensichtlich ziehen möchten. So könnte dies so zu verstehen sein, dass die Vorab-Entlastung in Höhe von einer Milliarde Euro im Jahr 2014 ausbleiben soll, da die Kommunen doch bereits eine Entlastung in etwa derselben Höhe im Bereich der Grundsicherung erfahren haben.

Dies wäre jedoch eine politisch unzulässige Doppelverwertung eines Vorgangs, der in keiner Weise der neuen Bundesregierung zuzurechnen ist. Vielmehr haben Bundestag und Bundesrat bereits im Jahre 2011 mit den seinerzeit bestehenden Mehrheiten – also zur Zeit der Bundesregierung von Union und FDP – die schrittweise Entlastung der Kommunen bei der Grundsicherung beschlossen.

Wäre diese Entlastung nicht bundesgesetzlich sukzessive in drei jährlichen Schritten gestaltet worden, sondern direkt komplett erfolgt, wäre offensichtlich, dass es sich um eine Entlastungsmaßnahme der Vergangenheit handelt. Genau so verhält es sich aber mit dem letzten Entlastungsschritt, der zum 01.01.2014 greift. Die Bundesregierung kann sich nun nicht durch die politische „kalte Küche“ ihrer konkreten Zusage entziehen, vorab – vor Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes mit dem Entlastungsvolumen von 5 Milliarden Euro – und damit auch bereits im ersten Amtsjahr der neuen Bundesregierung, dem Jahr 2014, den Kommunen die Entlastungsmilliarde zukommen zu lassen. Anderenfalls wäre dem Vertrauen der Kommunen in die Ernsthaftigkeit der Entlastungszusagen der Bundesregierung insgesamt die Grundlage entzogen.

Dr. Martin Klein
Hauptgeschäftsführer
des Landkreistages Nordrhein-Westfalen



Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11/300491-0
Telefax 02 11/300491-660
E-Mail: presse@lkt-nrw.de
Internet: www.lkt-nrw.de

Impressum

EILDIENTST – Monatszeitschrift
des Landkreistages
Nordrhein-Westfalen

Herausgeber:
Hauptgeschäftsführer
Dr. Martin Klein

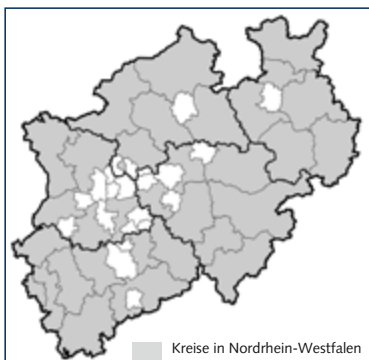
Redaktion:
Erster Beigeordneter Dr. Marco Kuhn
Beigeordneter Reiner Limbach
Referent Dr. Markus Faber
Referentin Dr. Andrea Garrelmann
Referentin Dorothee Heimann
Hauptreferent Dr. Christian v. Kraack
Referentin Friederike Scholz
Referent Dr. Kai Zentara
Redakteurin Bianca Treffer

Quelle Titelbild:
Kreis Viersen – Alois Müller;
Kreis Soest;
Kreis Steinfurt – Dorothea Böing

Redaktionsassistent:
Astrid Hälker
Heike Schützmann
Monika Borgards

Herstellung:
ALBERSDRUCK GMBH & CO KG
Leichlinger Straße 11
40591 Düsseldorf

ISSN 1860-3319



Kreise in Nordrhein-Westfalen

Auf ein Wort

41

Schwerpunkt:

Personalgewinnung / Ausbildung in den Kreisen

- Die ärztliche Besetzung der Gesundheitsämter in NRW
– Qualifikationen – Kapazitäten – Besetzungsnot** 44
- Gut aufgestellt in die Zukunft –
die Kreisverwaltung Viersen punktet** 46
- Mit einem Azubi-Film neue Wege in der Nachwuchskräfte-Akquise gehen** 47
- Gestatten: Ich bin CaSper! Ein Projekt zur Attraktivitätssteigerung
des Arbeitgebers** 50
- Bertelsmann-Stiftung zertifiziert den Kreis Euskirchen als
„Familienfreundlichen Arbeitgeber“** 52
- Mit kreativen Ideen qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen** 53
- Die Bindung engagierter Fach- und Nachwuchskräfte
steht im Mittelpunkt** 54
- Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen** 57
- Nachwuchsgewinnung bei der Kreisverwaltung Lippe** 59
- Azubis suchen, finden und begleiten:
Kreativität und Engagement von Anfang an** 61
- Azubi-kommunal.de ist ein Wegweiser
in die Kommunalverwaltung!** 62
- Bundesweite Nachwuchskampagne „Die Unverzichtbaren“** 64

Themen

- Bedarf und Abundanz –
sprachliche Ungenauigkeiten in GFG-Diskussionen** 64

Das Porträt

- Dr. Bernhard Langenbrinck –
Die Attraktivität öffentlicher Arbeitsplätze steigern** 66

Im Fokus

- Kommunen zahlen, Bundesebene kassiert: Von der ungerechten
Mittelverteilung der Eingliederungshilfe in NRW** 69
- Medien-Spektrum: Aktuelle Pressemitteilungen**
- Landkreistag NRW: Dramatische Kostensteigerung bei Erziehungshilfen –
Vor allem Familien in prekären Lebenslagen betroffen** 72

EILDIENST

2/2014

Kurznachrichten



Allgemeines

Statistisches Jahrbuch 2012 des Kreises Paderborn ist erschienen	73
Gold für die Gemeinde Thier im Oberbergischen Kreis	73
Journalistenpreis „Pro Ehrenamt“ bundesweit ausgeschrieben	73
Preis für das Ehrenamt	73
Der Mikrozensus 2014 ist gestartet	74
Atlas Agrarstatistik ist online	74

Arbeit und Soziales

Ennepe-Ruhr-Kreis verzeichnet Spitzenplätze in Sachen Einkommen	74
Gut erreichbare Arbeitsplätze	74
Mehr Erwerbstätige in NRW	74
Gesunkene Jahresarbeitsleistung	75

Bauen und Planen

Gestiegene Investitionen im Baugewerbe	75
Gesunkene Investitionen im Ausbaugewerbe	75
Mehr Wohnungen in NRW	75

Familie; Kinder und Jugend

Die deutsche Sprache fehlt	75
----------------------------	----

Schule und Weiterbildung

Der erste Bildungsbericht aus dem Kreis Olpe	76
--	----

Umwelt

Zukunft für Landesgartenschauen	76
Haus- und Sperrmüllaufkommen sinkt	76
Broschüre zum Thema Photovoltaik auf Deponien	77
Die drohende Privatisierung der Trinkwasserversorgung ist abgewendet	77

Wirtschaft und Verkehr

Möbelland NRW	77
Es wird gern genascht	77
Obst- und Gemüseerzeugnisse in NRW	78

Einbanddecken und Stichwortverzeichnis 2013	78
---	----

Hinweise auf Veröffentlichungen	78
---------------------------------	----



Die ärztliche Besetzung der Gesundheitsämter in NRW – Qualifikationen – Kapazitäten – Besetzungsnot

Von Dr. Rudolf Lange, Arzt für Öffentliches Gesundheitswesen, Sozialmedizin – Umweltmedizin, Leiter des Kreisgesundheitsamtes Mettmann, stellvertretender Vorsitzender des Gesundheitsausschusses des Landkreistags NRW

Zu den Fachbereichen der Kommunalverwaltung, welche in erhöhtem Maße durch den Einsatz von speziellen Professionen gekennzeichnet sind, gehört auch der Öffentliche Gesundheitsdienst, namentlich die kommunalen Gesundheitsämter, formell als Untere Gesundheitsbehörde bezeichnet. Eine aus der allgemeinen öffentlichen Diskussion bekannte Entwicklung, der zunehmende Mangel an Ärztinnen und Ärzten, wirkt sich hier in den für die Gesundheit der Bevölkerung besonders wichtigen Aufgabenfeldern höchst problematisch aus.

Mit Unterstützung der kommunalen Spitzenverbände hat der Berufsverband der Ärztinnen und Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (ÖGD) im vorletzten Jahr eine landesweite Erhebung durchgeführt, um zu der sich abzeichnenden Problematik einen allgemeinen Überblick zu gewinnen. Da sich an dieser Erhebung rund 70 Prozent der Gesundheitsämter der Kreise und der kreisfreien Städte beteiligt haben, sind die Ergebnisse als repräsentativ anzusehen und lassen sich auf die Gesamtsituation im Land NRW hochrechnen.

Demnach waren im Jahr 2012/2013 an den 53 kommunalen Gesundheitsämtern insgesamt etwa 910 Ärztinnen und Ärzte unterschiedlicher fachlicher Ausrichtungen beschäftigt. Mindestens zwei Drittel der Ärztinnen/Ärzte verfügen über eine oder auch mehrere fachärztliche Qualifikationen und Schwerpunkte (unvollständig erfasst). Dabei nimmt der Bereich der Kinder- und Jugendmedizin mit rund 21 Prozent den größten Sektor ein, gefolgt von der speziellen Fachbezeichnung für das Öffentliche Gesundheitswesen (rund 18 Prozent) und dem Bereich Psychiatrie und Varianten (rund 12 Prozent). In den übrigen Fächern sind am häufigsten die Fachbereiche der Allgemeinmedizin und der internistischen Gebiete mit zusammen rund 21 Prozent vertreten.

Auffällig im Gesamtbild ist der besonders hohe Anteil an Ärztinnen (rund 73 Prozent), vielfach gekoppelt mit einer ebenfalls stark vertretenen teilzeitigen Beschäftigung (rund 53 Prozent).

Nicht unerwartet zeigt sich ein mit rund 50,4 Jahren vergleichsweise hohes Durchschnittsalter der Ärztinnen und Ärzte im ÖGD. In Verbindung mit dem jüngsten überhaupt vertretenen Alter von knapp 33 Jahren bildet dies die im Vergleich zu sonstigen Verwaltungslaufbahnen atypische

berufliche Entwicklung ab: Ärztinnen und Ärzte absolvieren nach einem zunächst mindestens sechsjährigen Studium in aller Regel erst noch eine darauf aufbauende vier- bis sechsjährige Facharztausbildung und sammeln gegebenenfalls weitere Jahre an klinischer Erfahrung, bevor sie überhaupt zu einer Tätigkeit in den Öffentlichen Gesundheitsdienst wechseln.

Zum Stichtag Ende 2012/Anfang 2013 waren rund sieben Prozent der eigentlich zur Besetzung anstehenden Arztstellen im ÖGD nicht besetzt. Begleitend dazu wurde aus den Ämtern berichtet, dass in erheblich zunehmendem Maße kaum lösbare Probleme aufkommen, für ausgeschriebene Stellen überhaupt geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

Diese Problematik dürfte sich in den kommenden Jahren nicht nur qualitativ, sondern auch rein quantitativ erheblich verschärfen. Auf Grundlage der erhobenen Daten wurde ermittelt, dass in den kommenden fünf Jahren rund 15 Prozent der Arztstellen, innerhalb zehn Jahren über ein Drittel und innerhalb der nächsten 15 Jahre nahezu zwei Drittel der Ärztinnen und Ärzte an den kommunalen Gesundheitsämtern altersbedingt ausscheiden werden und qualifiziert ersetzt werden müssen.

Soll der Öffentliche Gesundheitsdienst zukünftig seine gesetzlich zugewiesenen Aufgaben fachlich hinreichend kompetent bewältigen können, dürfen diese Prognosen nicht unberücksichtigt bleiben.

Diskussion

Ein mitunter argumentativ in die Diskussion eingebrachter Aspekt ist die These, dass der Öffentliche Gesundheitsdienst für Ärztinnen und Ärzte attraktiv sein sollte, da er im Vergleich zu Tätigkeiten im Krankenhaus und freier Praxis mit weitaus geregelteren Arbeitszeiten und geringeren Mehr-

belastungen verbunden sei. Tatsächlich lässt sich dies am Beispiel des relativ hohen Anteils an teilzeitig tätigen Ärztinnen nachvollziehen, welche nach Kinderpause ihre privat-familiären Interessen und ihr fortbestehendes berufliches Engagement flexibel miteinander verbinden wollen und können – allerdings in den meisten Fällen aus der günstigen Lage familiärer Doppelverdienste. Ärztinnen (und Ärzte) mit derart variablen Einsatzmöglichkeiten tragen daher erfolgreich dazu bei, die typischen plan- und steuerbaren Untersuchungs- und Begutachtungsverfahren der Gesundheitsämter aufzuarbeiten.

Die Aufgabenstellungen der Gesundheitsämter erfordern jedoch daneben in einem hohen Maße auch vollzeitig tätige, in Krisensituationen auch darüber hinaus belastbare Ärztinnen und Ärzte aus allen einschlägigen Fachgebieten. Einerseits müssen medizinische Fragestellungen in der Versorgung und Betreuung der Bevölkerung auch außerhalb planbarer Terminsetzung vorgehalten werden (zum Beispiel Infektionsschutz, Sozialpsychiatrie), andererseits sind ein Großteil der speziellen Kontroll- und Überwachungstätigkeiten wie auch der laufenden fachlichen Steuerungs- und Koordinationsaufgaben, letztlich auch interne fachliche Führungsaufgaben nur in möglichst konstanter und vollzeitiger Besetzung mit ärztlichen Funktionsträgern sinnvoll zu bewältigen.

Bei ohnehin übergreifendem allgemeinem Ärztemangel in nahezu allen wesentlichen und teils besonderen Qualifikationsbereichen kommt es daher entscheidend darauf an, welche attraktiven Rahmenbedingungen der Öffentliche Dienst für Ärztinnen und Ärzte speziell auch in der kommunalen Gesundheitsfachverwaltung bieten kann, gerade auch mit der Zielsetzung einer hohen Identifikation und langfristigen Bindung.

Nicht zu übersehen ist dabei, dass die derzeitige tarifliche Situation des Öffentlichen Dienstes für die Ärztinnen und Ärzte im Vergleich zu den Bedingungen im klinischen Bereich mit erheblichen Einschränkungen verbunden ist.

Das Tarifgefüge des geltenden TVöD lässt nämlich unberücksichtigt, dass Ärztinnen und Ärzte nicht nur pauschal mit typischem Hochschulabschluss in die oberen Entgeltgruppen einzuordnen wären, sondern in aller Regel darüber hinaus noch eine mehrjährige Facharztqualifikation und weitere klinische Vorerfahrungen einbringen. Diese Kompetenzprofile, die im Übrigen auch unverzichtbare aufgabenbezogene Verwendungsvoraussetzung sind, lassen sich in der abgestuften Staffeln der Entgeltgruppen derzeit nicht adäquat abbilden. Da es bisher – anders als im vormaligen BAT – keine gesonderten Eingruppierungsregelungen für Ärztinnen und Ärzte gibt, versuchen manche Kommunen, einer Empfehlung der VKA folgend durch definierte Entgeltzuschläge den Abstand gegenüber den tariflichen Bedingungen im Krankenhausbereich zumindest teilweise abzumildern – bei grundlegendem Ärztemangel jedoch nur mit eingeschränktem Erfolg.

Außerhalb des ÖGD versuchen einige Kommunen auch, zur Verbesserung der ambulanten medizinischen Versorgung wirtschaftlich attraktive Angebote durch die Vermittlung günstiger Praxisräumlichkeiten oder finanzielle Absicherung der Praxisgründungen zu bieten. Für die kommunalen Gesundheitsämter ergeben sich jedoch keine vergleichbaren Möglichkeiten.

Auf längere Sicht angelegt ist ein Modell, welches ebenfalls durch Kommunen beziehungsweise kommunale Körperschaften ins Spiel gebracht wird, nämlich das Angebot eines Stipendiums.

Diese in der Zeitphase des Studiums meist willkommene Unterstützung wird dabei verbunden mit einer vertraglichen Verpflichtung zu einer späteren ärztlichen Tätigkeit in der jeweiligen Kommune beziehungsweise Körperschaft. Zwar wäre hierbei auch eine Beschäftigung an einem Gesundheitsamt denkbar, jedoch steht diese wiederum in Konkurrenz zu den Alternativen einer Tätigkeit in Klinik oder Praxis, die jedoch zumindest der kurativen Versorgung der örtlichen Bevölkerung zu Gute kommen.

Speziell auf den ÖGD ausgerichtet ist dagegen zum Beispiel eine Initiative des Gesundheitsamtes Frankfurt, Medizinstudenten schon während der Studienzeit für eine mögliche Tätigkeit am Gesundheitsamt zu interessieren. Da ein Teil des sogenannten Praktischen Jahres frei wähl-

bar an einer Einrichtung der medizinischen Versorgung absolviert werden muss, bietet sich an, in diesem Rahmen Medizinstudentinnen und -studenten an die Aufgaben und ärztlichen Tätigkeitsbereiche an einem Gesundheitsamt heranzuführen.

Auch wenn sich Absolventen möglicherweise später doch nicht für eine dortige Tätigkeit entscheiden mögen, so können positive Erfahrungswerte mindestens doch zu einer besseren Zusammenarbeit mit dem in der Ärzteschaft allgemein nur eingeschränkt bekannten Arbeitsbereich der Gesundheitsfachverwaltung beitragen.

Nachwuchsgewinnung als „Regierungsmedizinalpraktikanten“

Die zuletzt genannten Aspekte könnten sich entscheidend kombinieren, wenn etwa das in den siebziger Jahren praktizierte Modell „Regierungsmedizinalpraktikanten – Projekt zur Gewinnung ärztlichen Nachwuchses für das Öffentliche Gesundheitswesen“ unter der maßgeblichen Federführung des Landes erneut aufgelegt würde. Ausgerichtet auf ärztliche Tätigkeitsfelder nicht nur an den kommunalen Gesundheitsämtern, sondern auch für den Justizvollzug, die (damalige) Versorgungsverwaltung, die (damaligen) Medizinaluntersuchungsämter, die psychiatrischen Einrichtungen und andere behördliche Bereiche mit Bedarf an ärztlicher Fachkompetenz, erfolgte nach einem Auswahlverfahren ein Vorpraktikum, welches schon vor Studienbeginn in die unterschiedlichen Möglichkeiten ärztlicher Betätigung im behördlichen Rahmen außerhalb von Klinik und Praxis einführen sollte.

Während des Studiums wurde eine abgestufte finanzielle Förderung in etwa vergleichbar einem Stipendium gewährt, allerdings gebunden an eine Verpflichtung zur zukünftigen ärztlichen Tätigkeit in einem der genannten behördlichen Aufgabengebiete. Zweckmäßigerweise war dabei die Option gegeben, eine Zeit typischer ärztlicher Tätigkeit im klinischen Bereich einzuschieben, speziell zum Erwerb einer jeweils zweckdienlichen erweiterten fachärztlichen Qualifikation.

Entscheidend war jedoch, dass dieses Verfahren den interessierten Bewerberinnen und Bewerbern abweichend von dem ansonsten geltenden Numerus Clausus überhaupt erst den Zugang zum Medizinstudium eröffnete. Aufgrund aktuell nicht im Detail belegbarer Vorgaben waren die Hochschulen verpflichtet, einen bestimmten Anteil von Studienplätzen in den Fächern Human- und Zahnmedizin teils für den Bedarf der Bundeswehr (Sanitätsdienst), teils für die Öffentliche Verwal-

tung bereitzustellen. Das Zugriffsrecht für die letztgenannten Studienplätze lag daher beim Land NRW, welches auf dieser Grundlage das Auswahlverfahren, die Einstellung, Förderung und nachhaltige Begleitung der so bezeichneten „Regierungsmedizinalpraktikanten“ zentral koordinierte und verantwortete.

Die eingangs beschriebene Erhebung der derzeitigen Situation der Ärzteschaft im ÖGD ließ erkennen, dass aus dem damaligen Verfahren eine ganze Reihe von Ärztinnen und Ärzten nachhaltig mit dem eingeschlagenen Weg verbunden geblieben ist und inzwischen zum größten Teil auch maßgebliche Führungspositionen an einzelnen Gesundheitsämtern erlangt hat. Dies macht deutlich, dass eine möglichst frühe Heranführung und Bindung an den ÖGD zugleich eine hohe Identifikation mit den dortigen Aufgaben mit sich bringt und damit tatsächlich als langfristig und nachhaltig wirksames Erfolgsmodell gelten kann.

Da aus den beschriebenen rechtlichen Möglichkeiten ein derartiges umfassendes Verfahren nur auf Landesebene umgesetzt werden kann, muss aus Sicht der Kommunen an das Land appelliert werden, die damaligen Konzepte erneut aufzugreifen. Neben dem vergleichbaren Eigenbedarf für die landeseigenen Dienste und Institutionen könnte dadurch den Kommunen eine wichtige Hilfe und Unterstützung zur Sicherung der ärztlichen Kompetenzen an den Gesundheitsämtern vermittelt werden – unter der Gesamtverantwortung des Landes für die Gesundheit der Bevölkerung des Landes NRW.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass ein solches Verfahren im Hinblick auf Studienzeiten und zweckmäßige klinische Facharztausbildung frühestens in etwa 12 bis 15 Jahren tatsächlich engagierte Ärztinnen und Ärzte für eine Tätigkeit an den kommunalen Gesundheitsämtern bereitstellen könnte. Soll ein solches Projekt also wenigstens mittelfristig wirksam werden, muss es zeitnah und dringlich auf den Weg gebracht werden.

In der Zwischenzeit muss den Kommunen angeraten bleiben, die Problematik des Ärztemangels für den eigenen Verantwortungsbereich aufmerksam wahrzunehmen und auch unorthodoxe Wege der Wiederbesetzung von Stellen mit Ärztinnen und Ärzten zu suchen, um in der kommunalen Eigenverantwortung unverzichtbare Aufgabengebiete absichern und kompetent besetzen zu können.



Gut aufgestellt in die Zukunft – die Kreisverwaltung Viersen punktet

Von Kreisdirektor und Personaldezernent
Dr. Andreas Coenen und Ableitungsleiterin
Susanne Klemm, Kreis Viersen



Der demografische Wandel treibt Politik und Verwaltung in vielfacher Hinsicht um. Das Thema ist in Fachliteratur und Presse allgegenwärtig. Auch die Altersstrukturanalyse der Mitarbeiter der Kreisverwaltung Viersen hat die Annahmen der statistischen Erhebungen bestätigt. Die Veränderung der Personal- und Bewerberstruktur erfordert umgehend die Einbindung eines Personalmanagements, das dem Aspekt Demografie stärker Rechnung trägt. Neben der Optimierung der Arbeitsprozesse und der Schärfung des Gesundheitsbewusstseins der Mitarbeiter sind der Gewinn neuer Leistungsträger und Auszubildender sowie die Bindung leistungsfähiger Mitarbeiter die strategischen Ziele der Zukunft.

Um sich dem Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende stellen zu können, wurden in der Kreisverwaltung Viersen zahlreiche Maßnahmen des Personalmarketings und der Personalbindung verwirklicht. Hierbei wurde Wert auf einen Marketingmix gelegt, der unterschiedliche Zielgruppen anspricht und gleichermaßen zur Imageverbesserung und Bildung der Marke „Kreis Viersen“ als Arbeitgeber beiträgt. Am Beginn der Aktivitäten stand die Überarbeitung der Stellenanzeigen, die seitdem in einem übersichtlichen und klar gestalteten Format sowohl in Printmedien als auch verstärkt in Online-Jobbörsen erscheinen. Auch der Internetauftritt wurde in diesem Bereich verändert. Ein spezieller Beitrag „Die Kreisverwaltung als Arbeitgeber“ führt auf einen Blick die Vorteile einer Beschäftigung beim Kreis Viersen vor Augen. Beispielhaft seien hier die persönlichen Entwicklungschancen, das System der leistungsorientierten Bezahlung und die moderne Arbeitsumgebung genannt. Ein Banner führt direkt zu aktuellen Stellenausschreibungen, Verlinkungen vermeiden unnötige Suchaktionen. Darüber hinaus sorgt der ebenfalls neu eingerichtete Newsletter „Stellenangebote“ dafür, dass potenzielle Bewerber aktuell und zeitnah informiert werden. Und wenn kein Angebot für sie selber attraktiv ist, fungieren die Leser erfahrungsgemäß als Multiplikatoren. Das differenzierte Aufgabenspektrum und die Vielzahl verschiedener Berufsgruppen in der Kreisverwaltung Viersen soll auf diesem Weg deutlich stärker bekannt gemacht werden. Dazu gehört auch ein umfangreiches Angebot verschiedener Praktika, die allen Arbeitsbereichen, auch in auf den ersten Blick verwaltungsfernen Berufen, angeboten werden. Nicht zuletzt, um eine höhere Präsenz als potenzieller Arbeitgeber zu erreichen, ist die aktive Öffentlichkeitsarbeit verstärkt worden. Die Maßnahmen reichen vom Bedrucken der Briefumschläge mit Ausbildungsanzei-

gen bis zur Veröffentlichung von Beiträgen in Fachzeitschriften. Perspektivisch ist der Aufbau eines modernen E-Recruiting geplant und die Präsentation des Arbeitgebers auf ausgewählten Recruitingmessen. Neben den genannten Maßnahmen externen Personalmarketings trägt das interne Personalmarketing dazu bei, die Beschäftigten zu binden und das nach außen kommunizierte Image intern zu bekräftigen. Hierbei spielt die professionelle Personalentwicklung eine wichtige Rolle. Auch hier setzt die Kreisverwaltung Viersen in der jüngeren Vergangenheit neue Schwerpunkte.

Im November 2012 wurde als Startschuss zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) erstmalig verwaltungsweit ein Gesundheitstag durchgeführt. Im Anschluss an eine Mitarbeiterbefragung konnten die Beschäftigten aus einem BGM-Programm 2013, das in mehreren Kursen das Thema Bewegung aufgegriffen hatte, attraktive Angebote auswählen. Weitere Aktionen werden in 2014 folgen.

Neben einer guten Arbeitsplatzausstattung setzt sich die Kreisverwaltung Viersen auch für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen ein. Dazu gehören unter anderem das Angebot eines Elternservices rund um Fragen zur Kinderbetreuung und Pflegeberatung sowie die Integration langjährig Beurlaubter. Die umfassende Information der Mitarbeiter wird durch ein seit August 2013 zeitgemäß gestaltetes und inhaltlich stark ausgebautes Intranet sichergestellt. In der neu geschaffenen Rubrik „Mein Kreis“ finden nicht nur neue Mitarbeiter alles Wichtige für einen guten Start, auch Auszubildende und „alte Hasen“ erhalten viele wichtige Neuigkeiten rund um ihr Beschäftigungsverhältnis. Im Sinne einer flexiblen Arbeitszeit- und -ortgestaltung trat – ganz aktuell – 2014 eine neue Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit in Kraft, die sowohl einen verbesserten Service für Bürger ermöglichen als auch eine an den persönlichen Interessen oder Lebensphasen orientierte Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiter erleichtern soll. Den



Aktivität ist beim Gesundheitstag angesagt. Kreissportbund-Geschäftsstellenleiterin Claudia Schleuter (l.) und Gesundheitsamtsleiterin Martina Kruß zeigen, wie es gehen kann.

Foto: Benedikt Giesbers

neuen Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit war die Einführung eines modernen Zeiterfassungssystems vorausgegangen, das auf komfortable Auskunftsmöglichkeiten und Medienbruchfreiheit setzt.

Mit dem Thema Ausbildung bei der Kreisverwaltung Viersen beschäftigte sich bereits der Beitrag im Nurdienst Nr. 6/Juni 2011 „Assessment-Center und Berufsinformati-

onstag – neue Wege bei der Auswahl der Nachwuchskräfte", in welchem die Neukonzeption des Auswahlverfahrens und der Werbung für die Ausbildungsplätze beschrieben wurde. Da persönliche Kompetenzen auch bei den Nachwuchskräften immer stärker in den Fokus rücken, wurden in einem ersten Schritt die klassischen Vorstellungsgespräche im gehobenen Dienst durch moderne Assessment-Center abgelöst. Um die festgestellten Informationsdefizite der Bewerber im Hinblick auf die angebotenen Ausbildungsberufe, aber auch besonders im Hinblick auf die Arbeitsbereiche der Kreisverwaltung Viersen abzubauen, wird seit 2010 zudem jährlich im Mai ein Berufsinformationstag im Kreishaus angeboten. Inzwischen ist festzustellen, dass der Berufsinformationstag, der von Beginn an ein voller Erfolg war und den Nerv der Zeit getroffen hat, als feste Institution in der Nachwuchskräftegewinnung des Kreises Viersen verankert ist und zudem zielgruppenorientiert ausgebaut und weiterentwickelt wurde.

Um den Kreis Viersen als vielfältigen und attraktiven Arbeitgeber noch besser darstellen zu können, werden im Rahmen des Berufsinformationstages nunmehr auch konkrete Arbeitsplätze im mittleren oder gehobenen Dienst aus verschiedenen Ämtern gezeigt. Engagierte Mitarbeiter präsentieren dabei ihre Aufgaben und Tätigkeiten in den angebotenen Ausbildungsberufen. Beim Berufsinformationstag 2013 wurden zudem erstmals sogenannte Schnupperpraktika angeboten. In nahezu allen Aufgabenbereichen der Kreisverwaltung Viersen gab es in diesem Rahmen die Möglichkeit, an bestimmten Tagen für einen Nachmittag auf einzelnen Arbeitsplätzen zu schnuppern, um so ein wenig die Kreisverwaltung, deren Mitarbeiter und die Tätigkeiten kennenzulernen. Die angebotenen Plätze waren sehr stark nachge-



Auch Kreisdirektor und Personaldezernent Dr. Andreas Coenen (l.) informiert mit beim Berufsinformationstag Kreis Viersen.

Foto: Alois Müller

fragt und innerhalb kürzester Zeit belegt. Auch durch dieses zusätzliche Angebot zeigte sich wieder, wie wichtig persönliche Kontakte bereits im Vorfeld des Auswahlverfahrens für die Bewerber sind, denn sehr viele der Teilnehmer bewarben sich anschließend auch um die Ausbildungsplätze.

Neben der Weiterentwicklung des Berufsinformationstages wurde das eigentliche Auswahlverfahren verbessert. Aufgrund der durchweg positiven Resonanz wurde auch für die übrigen Verwaltungsberufe ein Assessment-Center entwickelt und eingeführt. Die Qualitätssicherung der Assessment-Center ergab, dass seit Einführung kein Studierender mehr sein Duales Studium vorzeitig abgebrochen hat und dass sämtliche Abschlussprüfungen mit befriedigend bis sehr gut abgeschlossen werden konnten. Verständlicherweise gab es dadurch auch eine hohe interne Akzeptanz bei den Fachämtern. Weitere Maßnahmen im Bereich der Ausbildung waren

die Überarbeitung des Internetauftritts durch eine verbesserte Verlinkung der Ausbildungsseite während des laufenden Auswahlverfahrens sowie durch die Neugestaltung der eigenen Ausbildungsseite und eine weitere zielgruppenorientierte Ausweitung der Werbung, beispielsweise durch Platzierung der Ausbildungsanzeige in einem Kino-Programmheft.

Die Teilnahme an Berufsorientierungstagen an Schulen wurde ausgebaut, um den Kreis Viersen als Arbeitgeber bekannter zu machen. Beispielhaft sei hier ein Speed-Dating an einem Gymnasium genannt. Als Ausblick bleibt festzustellen, dass die bereits ergriffenen Maßnahmen in Zukunft trotz aller positiven Aspekte immer noch nicht beziehungsweise nicht mehr ausreichen dürften. Perspektivisch muss daher die Attraktivität und Vielfältigkeit der kommunalen Ausbildungsberufe noch mehr herausgearbeitet und beworben werden, um somit noch stärker in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken. Durch eine noch häufigere Teilnahme an Informationsabenden in den Schulen und an ausgewählten Ausbildungsmessen kann dies gelingen. Die Aufgabe wird sein, die Zielgruppen noch direkter und unmittelbarer als bislang abzuholen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Mit einem Azubi-Film neue Wege in der Nachwuchskräfte-Akquise gehen

Von Katja Fall, Ausbildungsleiterin im Fachdienst Personal, Märkischer Kreis

Die Ausgangssituation sowie die Perspektive für die Ausbildung in der Verwaltung bergen einige Schwierigkeiten. Diese sollten aber nicht entmutigen, sondern vielmehr beflügeln, drohenden Szenarien mit kreativen Ideen entgegenzutreten. Neben den allgemein bekannten Marketingstrategien über eine attraktive Homepage, Messepräsenz, Anzeigenschaltung und dergleichen hat sich der Märkische Kreis getraut, einen mutigen Weg zu gehen. Er drehte mit den eigenen Auszubildenden einen Azubi-(Werbe-)Film.

Deutschland hat mit rund 350 anerkannten Berufsbildern ein unglaublich vielfältiges Angebot an Ausbildungen im dualen System. Darunter haben die Schulabgänger sprichwörtlich die Qual der

Wahl. Viele Schüler haben in ihrem letzten Schuljahr vor dem Abschluss Schwierigkeiten, die eigenen Fähigkeiten und Neigungen einzuschätzen und die richtige Ausbildungsplatzwahl zu treffen. Auch

für Kommunalverwaltungen birgt dieses große Angebot gewisse Risiken. Die Verwaltung möchte natürlich nicht einfach einer von 350 sein, sondern zukünftig in der Beliebtheitskala der Ausbildungsbe-

rufe weit oben stehen, um möglichst viele qualifizierte Schulabgänger für die eigenen Ausbildungsplatzangebote zu bekommen. Die Ausbildungssituation des Märkischen Kreises umfasst zur Zeit 48 Auszubildende in den Berufen Verwaltungsfachangestellte, Beamte im gehobenen Dienst, Kaufleute für Bürokommunikation, Gärtner, Veranstaltungskaufleute, Fachinformatiker, Vermessungstechniker, Geomatiker und Hygienekontrolleure.

Verwaltung. Vorurteile wie behäbiges Verhalten, die Bezahlung sei schlechter als in der Wirtschaft, langweilige Arbeit und kaum Karrierechancen bestehen immer noch. Tatsächlich bietet die Tätigkeit zum Beispiel als Verwaltungsfachangestellter oder Beamter im gehobenen Dienst eine große Vielfalt und Abwechslung. Mit einer klassischen Verwaltungsausbildung lernt man zwar nur einen Beruf, kann aber nach der Ausbildung später eine ganze Palette

lizierungsprogramm und somit gute Karrierechancen. Der Einsatz moderner IT, regelmäßige Mitarbeitergespräche, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliches Eingliederungsmanagement unterstreichen, dass Verwaltungen heutzutage ein sehr fortschrittliches Personalmanagement fokussieren. Nicht zuletzt ermöglicht der Märkische Kreis mit dem Angebot von Telearbeit, Gleitzeit, Sab-



Die Arbeit in einer Kreisverwaltung ist vielfältig. Auch der Kundenkontakt gehört dazu.



Ein ganz wichtiger Faktor bei der Arbeit ist Teamwork.

Foto: Raffi Derian

Allerdings muss sich auch die Verwaltung mit den Folgen des demografischen Wandels und der zunehmenden Konkurrenz auf dem Ausbildungsmarkt auseinandersetzen. Der demografische Wandel sorgt für eine schrumpfende Bevölkerung, die zugleich deutlich älter wird. Dadurch wird die Zahl der ausbildungsberechtigten Jugendlichen innerhalb der kommenden 15 bis 20 Jahre um rund 20 Prozent zurückgehen. Gleichzeitig entscheiden sich Jugendliche immer öfter für höhere Bildungsabschlüsse und schlagen eine akademische Laufbahn ein. Drohende Szenarien für die Kommunalverwaltung sind ein bevorstehender Fachkräftemangel sowie ein massiver Rückgang der Zahl der Ausbildungsbewerber. Künftig wird es schwerer werden, Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen, die Konkurrenz um gute Bewerber wird zunehmen. Die Frage ist daher, wie es Verwaltungen gelingt, in der Öffentlichkeit als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Positive Faktoren, die in erster Linie die Berufswahl und in zweiter Linie dann die Wahl des Arbeitgebers bestimmen, sind ein Berufsbild, das spannend und abwechslungsreich ist sowie ein gutes Betriebsklima. Verwaltungsberufe haben, zu Unrecht, in der Bevölkerung ein angestaubtes Image. Viele Menschen haben lediglich diffuse und somit falsche Vorstellungen von der Arbeit in der öffentlichen

an Einsatzgebieten abdecken. Sie reicht vom Controller, Wahlleiter, Datenschützer, Bürgerberater, Finanzmanager, Personalberater und Integrationshelfer über den Umwelt- und Naturschützer bis hin zu Einkauf/Verkauf, Casemanager im Jobcenter und Gleichstellungsbeauftragten, um nur einige Beispiele zu nennen.

Viele Neigungen und Talente werden vielleicht erst in der Ausbildung entdeckt und man kann sich nach Abschluss der Ausbildung immer wieder neu orientieren, indem man sich auf freie Stellen bewirbt. Das Kriterium des attraktiven und abwechslungsreichen Berufsbildes ist somit erfüllt. Der Märkische Kreis bietet sehr gute Rahmenbedingungen für seine Mitarbeiter. Dazu gehören fachbezogene sowie persönlichkeitsbildende Fortbildungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, ein innerbetriebliches Nachwuchsführungsqualitäts-

baticals, verschiedensten Variationen der Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit eine große Bandbreite, um Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Diese positiven Rahmenbedingungen schaffen optimale Bedingungen für ein gutes Betriebsklima. Die vielen positiven Attribute, die abwechslungsreiche Arbeit als solche sowie vorbildliche Rahmenbedingungen sind eine Bereicherung für die Mitarbeiter der Kreisverwaltung, helfen aber in direkter Linie nicht dem Marketing, wenn diese



Die unterschiedlichsten Drehorte zeichnen den Azubi-Film des Märkischen Kreises aus.

Foto: Erkens

Maßnahmen nicht nach außen bekannt sind.

Für ein wirksames Personal- und Azubi-marketing ist der Märkische Kreis bereits seit vielen Jahren mit einem umfangreichen Aktionskatalog in Form von Messebeteiligungen, Stellenanzeigen, Infoveranstaltungen für Schulen, Beteiligungen am Boys-/Girls-/Greenday, Imagebroschüren, Online Stellenportale und aktuellen Informationen auf der Homepage aufgestellt. Aber alle diese Aktivitäten schaffen es nicht, den Verwaltungsberuf und seine Vielfältigkeit erlebbar zu machen. Viele der Aktionen sind zu statisch, so dass die Idee entwickelt worden ist, einen Azubi-Marketing Film für die Homepage und Veranstaltungen zu entwickeln. Die Grundidee war die eigenen Azubis zu Botschaftern zu machen. Durch den Einsatz bewegter Bilder kann der Märkische Kreis als Arbeitgeber einerseits zeigen, wie viele verschiedene Ausbildungen angeboten werden, wie vielfältig die Aktivitäten der Auszubildenden sind und dass der Beruf in der Verwaltung alles andere als eintönig ist. Der Märkische Kreis wollte andererseits aber auch herausstellen, dass es nicht nur einen speziellen Typen gibt, der in die Kreisverwaltung passt, sondern dass er als Arbeitgeber unterschiedliche Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Neigungen sucht, die in die jeweiligen Arbeitsbereiche passen.



Über die Hobbys der Azubis erhält der Film ein stückweit einen persönlichen Touch.

Foto: Erkens

Daher gibt auch der Film den Azubis den Raum über ihre Hobbys mehr von sich selbst und ihre Motive zur Berufswahl zu erzählen. Die Verbindung zwischen privaten Interessen wie Reiten, Fußball, Zeichnen, Jogging, Shoppen und den verschiedenen Tätigkeiten in der Kreisverwaltung macht den eigentlichen Clou des Ausbildungsfilms aus. Schüler, die sich den Film anschauen, sollen sich mit den Figuren identifizieren können oder das Gefühl bekommen, sie könnten gut dazu passen.

Identifikation ist eine wichtige Komponente, um Interesse zu wecken, Nähe zu erzeugen und letztlich eine Bindung herzustellen. Es soll das Gefühl geweckt werden: „Da arbeiten sympathische Menschen. Ich kann mir gut vorstellen, auch einer von euch zu werden!“



Bei den Dreharbeiten ging es professionell zu. Eine richtige Ausleuchtung der einzelnen Szenen war daher selbstverständlich.

Foto: Erkens

Bei der Darstellung der Verwaltungsberufe setzten die Macher auf Vielfalt. Gedreht wurde im Bürgerbüro, im Call-Center, bei einer Baustellenbesichtigung, bei der Projektarbeit, bei Vermessungsarbeiten, bei der Wasserprobenentnahme, in der Leit-

An drei Drehtagen kamen je zehn Indoor und Outdoor Sets vor die Kamera. 14 Auszubildende und elf Ausbilder agierten als Akteure für das Filmteam Sternemann. Für das eigentliche Konzept zeigten sich die Ausbildungsleitung und die Pressestelle verantwortlich. Herausgekommen ist dabei

ein 4,5 Minuten langer Beitrag. Die Nachfrage, ob man Schauspieler für den Film engagiert habe, spiegelt die Qualität des Filmes wieder. In der Konzeption wurde bewusst die Entscheidung getroffen, dass die eigenen Auszubildenden die Szenen ausführen sollen. Sie spielen die Rollen nicht, sondern sie leben sie, so dass dadurch die Akteure authentisch und sympathisch erscheinen. Der Film unter-

streicht, dass die Menschen, die beim Märkischen Kreis arbeiten, genauso verschieden und vielfältig sind, wie die Aufgaben, die hier bearbeitet werden.

Inwieweit die Film-Aktion wirklich den gewünschten Erfolg bringen wird, kann derzeit natürlich noch nicht belegt werden, weil der Film erst seit Herbst 2013 auf der Homepage zu sehen ist. Auf YouTube hat der Film indes schon fast 900 Klicks. Feststellen lässt sich aber jetzt schon, dass sich der organisatorische und zeitliche Aufwand wirklich gelohnt hat. Die Auszubildenden des Märkischen Kreises sind sehr stolz auf ihren Azubi-Film. Und die Ausbildungs-



Die unterschiedlichsten Berufsfelder, die eine Kreisverwaltung anbietet, finden im Azubi-Film ihren Raum.

Foto: Erkens

stelle des Rettungsdienstes und natürlich am Schreibtisch. Auf diese Weise sollten die verschiedenen Tätigkeitsfelder der Kreisverwaltung visualisiert werden. Bei den Aufnahmen in den gemeinsamen Pausen und beim gemeinsamen Lernen kommt ein positives Betriebsklima rüber.

leiterin ist sehr stolz auf die Leistung der Auszubildenden. Unter <http://www.maerkischer-kreis.de>, Stichwort Ausbildung, ist der Film im Internet zu finden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Gestatten: Ich bin CaSper! Ein Projekt zur Attraktivitäts- steigerung des Arbeitgebers

Von Frank Bender, Kreisdirektor und Sonja Benfer,
Vorsitzende der Jugend- und Auszubildenden-
vertretung, Kreis Siegen-Wittgenstein

„Eines vorweg: Nein, ich bin kein Gespenst. Es gab zwar eine Zeit, in der ich vielleicht ein Geistesblitz war, eine Eingebung, eine Idee. Aber ich bin schon lange kein bloßer Gedanke mehr. Dank der tatkräftigen Unterstützung und dem Einsatz von mehr als 40 engagierten Köpfen habe ich mich zu einem kreativen und greifbaren Projekt entwickelt. Und ich bin nicht nur irgendein Projekt. Ich wurde ins Leben gerufen, um ein ganz bestimmtes Ziel zu erreichen. Ich möchte junge, motivierte und leistungsstarke Nachwuchskräfte auf die Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam machen.“ So würde wohl eine kurze, selbst formulierte Charakterbeschreibung des Projekts „CaSper“ lauten.



Das selbst entwickelte Logo der Projektgruppe CaSper.

Foto: Kreis Siegen-Wittgenstein

CaSper. Come and Stay – persönlich, „erfolgreich, respektvoll“. Genau das bedeutet dieses Projekt. Es soll junge Menschen auf den Kreis Siegen-Wittgenstein aufmerksam machen, ihnen die Vorteile des öffentlichen Dienstes näher bringen und ihnen das Gefühl geben, beim Kreis Siegen-Wittgenstein willkommen zu sein. Es soll aber auch auf das hinweisen, was die Kreisverwaltung zu einem zuverlässigen und zukunftsicheren Arbeitgeber macht: Auszubildende haben eine reelle Chance auf eine Übernahme.

Initiiert wurde „CaSper“ von Kreisdirektor Frank Bender, während die Umsetzung sowie die Entwicklung des Projekts in den Händen der Auszubildenden und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Kreisverwaltung liegen.

Hintergrund

Anlass ist eine gesellschaftliche Entwicklung, die durch den demografischen Wandel und der damit verbundenen Minderung des Erwerbspersonenpotenzials gekennzeichnet ist. Es ist also umso wichtiger, geeignete Nachwuchskräfte auszubilden beziehungsweise zu werben, die der in Zukunft noch erhöhten Qualität an Arbeitsleistung und dem steigenden Arbeitsvolumen gerecht werden können. Motivationsschwierigkeiten, Desinteresse aber auch Informationsmangel bezüglich

eines Ausbildungsberufs in der öffentlichen Verwaltung sind kennzeichnende Merkmale, die sich negativ auf die Berufswahl Jugendlicher in Deutschland auswirken.

Genau hier setzt das Projekt CaSper an. Um all dem entgegenzuwirken und den Kreis auf dem Arbeitsmarkt als einen erstrebenswerten, erfolgreichen und guten Arbeitgeber zu positionieren, hat die Projektgruppe ein entsprechendes Ausbildungsmarketing entwickelt.

Doch die Frage, die sich zwangsläufig daraus ergibt, ist: „Wie erreiche ich, dass genau diese jungen Menschen ihre berufliche Zukunft mit uns, dem Kreis Siegen-Wittgenstein, gestalten wollen?“ Die Antwort ist so trivial und doch schwierig in der Umsetzung: Der Kreis muss die potentiellen Bewerber mit etwas begeistern, respektive locken, was andere Arbeitgeber nicht bieten. Andersherum betrachtet heißt das: Der Nachwuchs will ein Mehr an Nutzen für sich selbst ziehen, wenn er sich für eine Ausbildung oder ein Studium beim Kreis entscheidet.

Internetpräsenz

Da in der heutigen Zeit nichts ohne das World Wide Web läuft – auch nicht die Berufswahl –, wurde in einem ersten Schritt die Internetpräsenz im Bereich Ausbildung optimiert. Die Leitfragen hinter der Erarbeitung sind: Was wollen potenzielle Bewerber über den Kreis und die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten wissen? Welche Informationen muss man ihnen bieten, damit sie das Gefühl haben, gut und ausreichend informiert zu sein? Um die „Kundensicht“ – also die Bewerberperspektive – aus erster Hand nachvollziehen zu können, wurde eng mit den Auszubildenden zusammengearbeitet. Denn sie wissen genau, was Menschen ihrer Altersgruppe besonders anspricht und auf welche Fragen sie beispielsweise während

der Bewerbungsphase Antworten benötigt hätten. Diese Antworten finden sie jetzt auf der neuen Internetpräsenz des Kreises Siegen-Wittgenstein.

Auf der Startseite (www.siegen-wittgenstein.de/Ausbildung) erhalten die potentiellen Bewerber einen ersten Überblick über das komplette Menü. Will man zum Beispiel wissen, was die Auszubildenden des Kreises Siegen-Wittgenstein neben der Verwaltungsarbeit unternehmen, dann erfährt man dies unter dem Punkt „Aktuelles“. In der Kreisverwaltung wird viel Wert darauf gelegt, neue Auszubildende durch verschiedene Veranstaltungen zu integrieren und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Gruppe zu stärken. Die Erfahrungen der Einführungswoche zu Beginn der Ausbildung, über die Berufsbildungstage in Bad Marienberg bis hin zu den allseits beliebten „Azubi-Treffen“ werden hier dargestellt. Dem folgt die detaillierte Vorstellung des Projekts CaSper. Hier wird Außenstehenden näher gebracht, welche Inhalte das Projekt ausmachen und wer daran arbeitet. Unter „Wir bieten“ erhalten Interessierte einen Überblick über die einzelnen Ausbildungsberufe und ihre Anforderungen, sowie Tipps und Hinweise, wie man sich richtig bewirbt. Bei dem Punkt „Bewerbungsverfahren“ erhält man alle relevanten Informationen zur Online-Bewerbung, dem Eignungstest und dem eigentlichen Vorstellungsgespräch.

Was gibt es Besseres als Informationen aus erster Hand? Unter dem Menüpunkt „Erfahrungsberichte“ erzählen die Auszubildenden über ihre ganz persönlichen Erlebnisse während ihrer Ausbildungszeit. Im praktischen PDF-Format können Interessierte nachlesen, was den Auszubildenden an ihrer Arbeit besonders gut gefällt, in welchen Fachservices sie bereits eingesetzt wurden oder was zu den allgemeinen Aufgaben eines Auszubildenden gehört. Gerade die letzten Vorstellungsgespräche



Im Kletterwald wachsen die Auszubildenden über sich hinaus.

Foto: Kreis Siegen-Wittgenstein

haben gezeigt, wie ansprechend diese Erfahrungsberichte für potentielle Bewerber sind. Diese teilten mit, dass sie aufgrund der Berichte eine bessere Vorstellung von ihrem späteren Beruf bekommen haben und von den Aktivitäten und dem besonderen Gemeinschaftsgefüge unter den Auszubildenden begeistert waren. Zuletzt stellt sich die JAV selbst mit ihren Aufgaben genauer vor. Mit der vorgestellten Plattform steht den potenziellen Bewerbern nun kontinuierlich ein breites Spektrum an aktuellen Informationen zur Verfügung. Damit kann sich die Kreisverwaltung jungen, motivierten und leistungsstarken Nachwuchskräften aktiv als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Unternehmungen

Die gerade angesprochene Einführungswoche und die Berufsbildungstage sind weitere Maßnahmen, durch die sich der Kreis von anderen Arbeitgebern abhebt. In der Einführungswoche besichtigen alle neuen Auszubildenden zum einen kreisangehörige Institutionen, wie die Kreispolizeibehörde, den Siegerlandflughafen oder die Deponien. Dadurch lernen sie das Kreisgebiet besser kennen. Zum anderen verbringen die neuen Auszubildenden einen Tag im Kletterwald, wo sie ein Gemeinschaftsgefühl entwickeln und sich näher kennenlernen.

Alle zwei Jahre findet für die ersten beiden Lehrjahre eine mehrtägige Bildungsfahrt nach Bad Marienberg statt. Hier geht es nicht nur darum, jahrgangsübergreifend Kontakte zu knüpfen, sondern auch darum, praxisrelevante Kenntnisse von erfahrenen Referenten vermittelt zu bekommen, die sofort im Arbeitsleben Anwendung finden. Geschult werden die Auszubildenden zum Beispiel in den Bereichen Rhetorik, Kleidungsstil oder kundenorientiertes Auftreten. Darüber hinaus ist der Kreis Siegen-Wittgenstein stets bestrebt, auch außer-

halb dieser fest geplanten Aktivitäten viel mit den Auszubildenden zu unternehmen. In diesem Jahr wird zum zweiten Mal mit allen Auszubildenden eine Bildungsfahrt nach Berlin durchgeführt. Hier werden den Auszubildenden weitergehende Kenntnisse in den Bereichen deutsche Geschichte und Politik ver-

mittelt. Auch der diesjährige Besuch des Landtages in Düsseldorf samt Diskussion mit einem Landtagsabgeordneten aus der Region verbessert das politische Verständnis der Auszubildenden. All diese Aktivitäten führen nicht nur zu einem besseren politischen Verständnis und kundenorientierteren Verhalten, sondern stärken auch in besonderem Maße das Gemeinschaftsgefühl der Auszubildenden. Die circa vierteljährlich durchgeführten Azubitreffen tragen ebenso ihren Teil dazu bei. Hier treffen sich alle Auszubildenden, der Ausbildungsleiter und die JAV außerhalb der Arbeitszeit – meistens abends – in einem Café oder einer Bar und verbringen im Gespräch Zeit miteinander.

Praktika

Eine andere Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitgebers sind Praktika. Damit sind nicht die typischen „Schülerpraktika“ gemeint, sondern Praktika unserer Auszubildenden

sowohl in der Privatwirtschaft als auch in anderen Verwaltungen – egal ob im In- oder Ausland. Der Sinn dahinter ist, den Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, einmal über den Tellerrand zu blicken. Gerade die Praktika in entfernteren Städten oder gar im Ausland sind besonders förderlich für die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden. Hier ziehen sie nicht nur Vergleiche zu anderen Arbeitgebern im Hinblick auf die Arbeitsweise oder das Sozialgefüge, sondern bauen auch ihr

Selbstbewusstsein und ihre Selbstständigkeit aus. Die dadurch gewonnenen Erfahrungen der Auszubildenden konnten nach der Rückkehr in die Kreisverwaltung oft sehr deutlich wahrgenommen werden.

Berufsfelderkundungstage

Eine weitere Aufgabe von CaSper ist die Durchführung der Berufsfelderkundungstage in der Kreisverwaltung. Diese sind Teil des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Hierbei geht es um den Übergang von der Schule in den Beruf und die Systematisierung des Prozesses der Berufs- und Studienorientierung. Eine kleine Anzahl von Schülern verbringt hierbei einen halben Tag in der Kreisverwaltung und lernt diese mit all ihren Facetten kennen: Aufgaben, Arbeitsumfeld, Klima – und natürlich die Auszubildenden selbst. Schon hier besteht also eine erste nähere Kontaktmöglichkeit, die zu einer Art Bindung an den Kreis führen kann.

Fazit

All diese Maßnahmen zielen darauf ab, dass die Ausbildung in der Kreisverwaltung mit bestimmten Qualitätsmerkmalen in Verbindung gebracht wird und somit die Attraktivität des Arbeitgebers „Kreis



Die Projektgruppe CaSper in der aktuellen Besetzung: v.l. Tobias Liebig, Bianca Otterbach, Rahel Arlitt, Melina Theiß und Christian L'Hiver. Schulbedingt fehlen: Melanie Reichmann, Laura Michel, Dennis Schneider und Jann Frederik Burholt.

Foto: Kreis Siegen-Wittgenstein

Siegen-Wittgenstein“ steigt. Klar ist, dass dieses Ausbildungsmarketing stets den gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst und kontinuierlich umgesetzt werden muss. Denn nur so kann dem stets präsenten Thema „demografischer Wandel“ etwas entgegen gehalten werden: „Siegen-Wittgenstein – Die Menschen sind unser Kapital“!

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Bertelsmann-Stiftung zertifiziert den Kreis Euskirchen als „Familienfreundlichen Arbeitgeber“

Von Dagmar Geschwind, Projektleiterin „Familienfreundlicher Arbeitgeber“, Kreis Euskirchen

Familien mit Kindern sind immer mehr auf die Berufstätigkeit beider Elternteile angewiesen. Existentiell ist die Berufstätigkeit häufig bei Alleinerziehenden. Zunehmend wichtig wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber auch bei Beschäftigten, die mit der Pflege von Angehörigen betroffen sind. Problematisch für die Unternehmen im Kreis wird zudem immer mehr die Abwanderung junger, qualifizierter Menschen aus dem ländlichen Raum in die Ballungsgebiete Aachen, Köln, Bonn und Düsseldorf.

Um den steigenden Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach besserer Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf gerecht zu werden und um den Abwanderungstendenzen junger Arbeitnehmer entgegen zu wirken, hatte sich der Kreis Euskirchen Anfang des Jahres 2013 dazu entschlossen, das Zertifikat „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ zu erwerben. Er will sich als

viertel sind, unbelasteter und hierdurch produktiver arbeiten und sich stärker mit dem Arbeitgeber verbunden fühlen.

Bereits seit Jahren praktiziert die Kreisverwaltung durch sehr flexible Arbeitszeiten und Pausenregelungen sowie einem hohen Maß an individuellen Teilzeitregelungen eine familienfreundliche Politik. Hinzu kommen kontinuierlich verbesserte Angebote im Gesundheitsmanagement, damit Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität gesteigert, der Krankenstand langfristig gesenkt und ein weiterer Personalmarketing-Vorteil etabliert wird.

Durch das Zertifizierungsverfahren der Bertelsmann-Stiftung sollten die bisherigen, schon sehr erfolgreichen Maßnahmen, geprüft und weiterentwickelt sowie neue Ideen entworfen werden.

lichkeiten von Elternzeit und Elterngeld den meisten Beschäftigten bekannt waren. Die Freistellungsregelungen mit teilweisem Auffang des Verdienstes nach dem Familienpflegegesetz kannten jedoch die wenigsten Mitarbeiter. Nach den Fachvorträgen konnten sich die Teilnehmer untereinander austauschen und mit den Fachleuten der Verwaltung diskutieren beziehungsweise sich beraten lassen.

In den Wochen nach der Veranstaltung schlossen sich eine anonyme Befragung der Belegschaft und ein Unternehmerfragebogen an. In Workshops, die von der externen Prüferin der Bertelsmann-Stiftung, Astrid Laudage, moderiert wurden, hatten Führungskräfte und Bedienstete die Gelegenheit, sich intensiv mit den Befragungsergebnissen auseinander zu setzen, Probleme anzusprechen, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und sich auszutauschen. Ergänzt wurden die Workshops durch Interviews einzelner Mitarbeiter, die Astrid Laudage durchführte. Die Auswertungen der Veranstaltung, der Workshops, der Befragungen und der Interviews führte



Das Qualitätssiegel beweist es, der Kreis Euskirchen darf die Auszeichnung zum „Familienfreundlichen Arbeitgeber“ tragen.

Arbeitgeber mit diesem Projekt nicht nur für qualifizierte, gute ausgebildete Fachkräfte interessant machen, sondern auch sein vorhandenes, qualifiziertes Personal an sich binden. Darüber hinaus hat der Kreis mit der Teilnahme am Zertifizierungsprojekt eine Vorbildfunktion für andere Arbeitgeber in der Region übernommen. Durch diverse Studien ist längst bewiesen, dass Arbeitnehmer, denen durch den Arbeitgeber ein guter Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben geboten wird, moti-

Ablauf des Zertifizierungsverfahrens

Einstieg war eine Info-Veranstaltung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit der Darstellung wie Berufstätigkeit, eigene Kinder und die Pflege von Angehörigen unter einen Hut gebracht werden können. Häufig gestellte Fragen wie: Wann ist Teilzeit möglich? Welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten kann ich bekommen? Welche gesetzlich vorgeschriebenen, aber auch freiwilligen Angebote bestehen in der Kreisverwaltung? wurden beantwortet. In der Veranstaltung wurde schnell klar, dass die Mög-



Landrat Günter Rosenke (2.v.r.), Dagmar Geschwind (l.), Projektleiterin „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ des Kreises Euskirchen, Karin Steinhausen (2.v.l.), Personalratsvorsitzende und Mitglied der Arbeitsgruppe „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ und Johannes Adams (r.), Geschäftsbereichsleiter I, brachten gemeinsam die Plakate „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ im Foyer des Euskirchener Kreishauses an.

zu einem überaus positiven Ergebnis für die Kreisverwaltung. Sie praktiziert in einem hohen Maß den Gedanken der Familienfreundlichkeit.

Astrid Laudage hob im Endbericht vor allem die hohe Rücklaufquote der Mitarbeiterbefragung mit über 57 Prozent, bezogen auf die Kernverwaltung sogar mit über 65 Prozent, hervor. Bei anderen Befragungen in Unternehmen in der Größenordnung der Kreisverwaltung (fast 700 Mitarbeiter) seien diese außergewöhnlich hohen Werte keine Selbstverständlichkeit. Diese aktive Mitarbeit im Zertifizierungsprozess spiegelt, so Laudage, vor allem die

Wertschätzung der Belegschaft zur familienbewussten Haltung und zum familienfreundlichen Handeln des Unternehmens Kreisverwaltung Euskirchen wider. Im Endbericht wird besonders anerkennend hervorgehoben, dass trotz teilweise extremer Arbeitszeiten durch Schicht-, Früh- und Spätdienste im Bauhof, im Abfallwirtschaftszentrum und im Rettungsdienst hohe Zufriedenheitswerte mit der Familienpolitik der Kreisverwaltung und der Verwaltungsleitung zurückgemeldet wurden. Die Bertelsmann-Stiftung ist nach Abschluss des vergleichsweise schlanken Zertifizierungsprozesses, der unter außer-

gewöhnlich hoher Beteiligung der Belegschaft und unter ständiger Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrates durchgeführt wurde, zu dem Ergebnis gekommen, dass der Kreis Euskirchen die Erwartungen, Anforderungen und Bedingungen zur Erlangung des Prädikats „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ in hohem Maße erfüllt und wird daher für die Jahre 2013 bis 2016 als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ mit dem gleichnamigen Siegel der Stiftung zertifiziert.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Mit kreativen Ideen qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen

Von Ricarda Oberreuter, Abteilungsleiterin Personal und Franz Jütte, Ausbildungsleiter, Kreis Soest

Aufgrund der demografischen Entwicklung stehen zukünftig immer weniger Jugendliche auf dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung. Junge Menschen werden intensiv umworben. Ihre Möglichkeiten auf dem Ausbildungsmarkt sind vielfältig wie nie zuvor. Mit wahren Marketingfeldzügen bemühen sich immer mehr Betriebe um ihr künftiges Personal. Den Kampf um die besten Köpfe hat der Kreis Soest angenommen. Er versucht offensiv und mit kreativen Ideen qualifizierte Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen.

Der Kreis Soest ist mit rund 300.000 Einwohnern und über 1.100 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber der Region. In den nächsten 20 Jahren scheiden mehr als die Hälfte der Mitarbeiter aus dem aktiven Dienst aus. Der zukünftige Personalbedarf ist somit sehr hoch. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung hat der Kreistag das Ziel „Qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl gewinnen“ im Zukunftskonzept 2020 des Kreises verankert. Es stellt die Grundlage des Handelns für Politik und Verwaltung dar und wurde zur Leitlinie für alle Ausbildungsaktivitäten.

Ziele des Personalmarketings

Für viele junge Leute ist der Kreis Soest als Arbeitgeber ein „unbekanntes Wesen“. So hat die Aus- und Fortbildung das Ziel, die Kreisverwaltung mit ihren vielfältigen Aufgaben den Jugendlichen als potenziellen Arbeitgeber über Öffentlichkeitsarbeit bekannt zu machen. Seit vielen Jahren ist der Kreis Soest auf Informationsveranstaltungen in Schulen, auf Ausbildungsmärkten und im örtlichen Berufsinformationszentrum präsent, um sich und seine Arbeit vorzustellen. Der Schlüssel zum Erfolg, pfiffige Nachwuchskräfte zu gewinnen, liegt darin, die Attraktivität des Kreises den Jugendlichen der Region vor Augen zu führen. Die Vorteile einer Ausbildung oder eines dualen Studiums, die eine Kommu-

nalverwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft bietet, kennen die Jugendlichen häufig nicht. Der Kreis Soest kann mit einem breiten Spektrum interessanter Ausbildungs- und dualer Studiengänge punkten,



Der Kreis Soest bedient sich verschiedenen Werbekanäle, um Interessenten für einen Ausbildungsplatz für sich zu gewinnen. Die Collage mit dem Tenor „Psst, Geheimitipp“ ist eine davon.

Foto: Kreis Soest

lautet deshalb die Botschaft. Ausbildungen beim Kreis Soest sind abwechslungsreich und qualitativ hochwertig. Es bestehen sehr gute Übernahmechancen in eine zukunftssichere Beschäftigung. Personalentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind gegeben. Außerdem wird regelmäßig darauf hingewiesen, dass der Kreis Soest als zertifizierter familienfreundlicher Arbeitgeber viel Unterstützung bieten kann, um die Anforderungen aus Familie und Beruf „unter einen Hut“ zu bekommen. Diese Vorzüge werden mit den Werbemaßnahmen den Jugendlichen über intensive Öffentlichkeitsarbeit vermittelt.

Zahlreiche Ideen und Anregungen für die intensive Werbung zur Gewinnung von Nachwuchskräften sind mit den Auszubildenden selbst entwickelt und umgesetzt worden. Neben der inhaltlichen Vermittlung kommt es aber nach den bisherigen Erfahrungen entscheidend auf die zielgruppengerechte Darstellung an, um bei den Jugendlichen Interesse zu wecken. Geworben wird mit modernen Flyern, ansprechenden Plakaten und Informationsbroschüren. Für die Werbung der Auszubildenden ist eine „Flüsterkollage“ mit dem Tenor: „Psst! Geheimitipp“ entwickelt und eingesetzt worden. Der Kreis Soest will dabei die Potentiale von Menschen unterschiedlicher Herkunft nutzen. Langfristig soll der Migrantenanteil bei den Mitarbeitern der Verwaltung etwa ihrem

Anteil in der Bevölkerung entsprechen. Für die Fotos der Werbekampagne wurden junge Menschen mit verschiedenen Hautfarben ausgewählt, um Jugendliche mit Migrationshintergrund anzusprechen.

Rund um Informationen

Die Internetseite des Kreises Soest www.kreis-soest.de enthält in der Rubrik „Ausbildung beim Kreis Soest“ immer aktuelle Informationen rund um die Ausbildung. So sind die Ausbildungsberufe und duale Studienmöglichkeiten detailliert beschrieben und Auszubildende berichten, warum sie gerne beim Kreis Soest arbeiten. Mit Start des jährlichen Bewerbungsverfahrens werden alle Schritte, wie Vorauswahlverfahren, Auswahltest und die Termine der Vorstellungsgespräche veröffentlicht. Auch die sozialen Netzwerke des Web 2.0 werden genutzt. In 2012 startete der Facebook-Auftritt der Kreisverwaltung. Hier wird regelmäßig über Aktivitäten aus dem Ausbildungsbereich berichtet. Im Herbst 2013 hat der Kreis Soest zudem informative Werbevideos gedreht. Zu den Themen gehörten die Aufgaben des Kreises, der Kreis Soest ein attraktiver Arbeitgeber, der Duale Studiengang Bachelor of Laws, der Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r und der Ausbildungsberuf Straßenwärter/in. Die Videos können unter www.kreis-soest.de/ausbildung unter „Videos Ausbildungsberufe“ aufgerufen und angesehen werden.

Der Kreis Soest bewertet den Erfolg seiner Werbemaßnahmen seit vier Jahren. Die Frage an die Bewerber „Wie sind Sie auf den Kreis Soest aufmerksam geworden?“ zeigt deutlich, dass mit dem Internetauftritt die größte Wirkung erzielt wird. Auf den weiteren Plätzen folgen Freunde und Bekannte, die Teilnahme am Hellweg-Ausbildungsmarkt sowie Zeitungsveröffentlichungen und Plakate. Teilnehmer am Auswahlverfahren haben auch Gelegenheit zu einer anonymen Bewertung nach dem Schulnotenprinzip. „Wie war der Eindruck von unserer Werbung?“ lautete die Frage. In den Jahren 2010 bis 2013 lag die Note jeweils zwischen 1,9 und 2,0. Die positiven Ergebnisse der Evaluation weisen darauf hin, dass die Werbemaßnahmen Interesse wecken. Das zeigt sich durch die derzeit noch immer hohe Bewerberzahl für Ausbildungs- und duale Studienplätze beim Kreis Soest. Um den Bewerbungsprozess weiter zu optimieren, steht seit Juni 2013 ein Online-Bewerbungs-Modul zur Verfügung. Für den Einstellungsjahrgang 2014 haben 65 Prozent aller Bewerber von der Möglichkeit, sich online zu bewerben, Gebrauch gemacht. Mit seinen Ausbildungserfahrungen hat der Kreis an der Handreichung zum Thema „Zur Ausbildungssituation in den Landkreisen“ des Deutschen Landkreistages mitgewirkt. Die Veröffentlichung kann im Netz unter <http://www.kreise.de/cms1/publikationen/schriften-des-dlt.html> heruntergeladen werden.

Praktika zeigen Wirkung

Verschiedene Studien über die Berufswahl Jugendlicher belegen die große Bedeutung des direkten Kontakts zum Berufsfeld und zum Ausbildungsbetrieb. Praktika und eigene Erfahrungen aus der Berufspraxis wurden von den Jugendlichen als wichtigste Einflussfaktoren bei der Berufswahl genannt. Auf der Basis dieser Erkenntnis bietet die Kreisverwaltung Soest in allen Dezernaten und Abteilungen informative und abwechslungsreiche Praktika an. Jährlich werden über 100 Praktika durchgeführt. Die Erfolge der Aktivitäten im Praktikantenbereich sind messbar. Seit 2009 gibt es, Tendenz zunehmend, jährlich neue Auszubildende, die im Vorfeld der Ausbildung ein schulisches Praktikum in der Kreisverwaltung absolviert haben. Für die Zukunftsfähigkeit der Kreisverwaltung ist es von existentieller Bedeutung, junge Menschen für eine Ausbildung oder ein duales Studium zu gewinnen und diese auch zu halten. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in einer offensiven und breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit und einer kreativen Werbung, die Jugendliche anspricht. Weiterhin sind persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie gute Rahmenbedingungen (familienfreundlicher Arbeitgeber) wichtige Bausteine auf dem Weg zur Zielerreichung.

EILDIENTST LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Die Bindung engagierter Fach- und Nachwuchskräfte steht im Mittelpunkt

Von Michaela Köllen-Schmidt, Ausbildungsleiterin und Sabine Stüker, Gruppenleiterin Allgemeine Personalangelegenheiten, Kreis Steinfurt



Den demografischen Wandel aktiv zu gestalten, die Chancen zu nutzen, um den Kreis gut aufzustellen, anstatt nur auf negative Folgen zu reagieren – das war bereits seit 2006 die Motivation für die Erarbeitung eines Kreisentwicklungsprogramms. Eines der Handlungsfelder ist dabei die zukunftsfähige Weiterentwicklung der Kreisverwaltung selber mit der Entwicklung und Einführung demografieorientierter Maßnahmen im Bereich Personal.

Die rund 1.270 Mitarbeiter des Kreises Steinfurt kümmern sich verantwortlich um die verschiedensten Aufgaben und Projekte in einem Flächenkreis mit über 430.000 Einwohnern. Hierfür sind rund 950 Vollzeitstellen eingerichtet, wobei sich die Arbeitsplätze am Hauptstandort in Steinfurt und mehreren Nebenstellen in weiteren Orten befinden. Auch bei der Mitarbeiterschaft des Kreises Steinfurt fin-

det sich eine Altersstruktur, die das Einsetzen einer Ruhestandswelle in den vergangenen Jahren bedingte und die sich im kommenden Jahrzehnt weiter verstärken wird.

Diese Entwicklung sowie die sich abzeichnende verstärkte Fluktuation von und zu anderen öffentlichen Verwaltungen führten schon in den vergangenen Jahren zu durchschnittlich 45 Neueinstellungen jähr-

lich. Eine weitere Steigerung wird erwartet. Um die Entwicklung genauer, das heißt abgestellt auf die einzelnen Berufsfelder, abschätzen und die notwendigen Maßnahmen planen zu können, wurde der Auftrag für eine Demografie-Studie vergeben. Um in Zukunft sämtliche Personalprozesse – von der Personalakquise bis zum Ausscheiden aus dem Dienst – stärker auf dieses Ziel auszurichten, sollte ein Gut-

achten zur Demografiefestigkeit der Personalarbeit differenzierte Zahlen und Analysen liefern. Ein externer Gutachter, der auch den regionalen Kontext berücksichtigt, wird seine Ergebnisse und die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen in Kürze präsentieren. Der demografische Wandel kann auf Basis dieses Gutachtens durch die Personalabteilung konzeptionell angegangen werden, und zwar für jedes Berufscluster.

Bindung von Fachkräften

Um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im Sinne eines lebenslangen Lernens weiter auszubauen, ist es schon seit Jahrzehnten Praxis in der Kreisverwaltung Steinfurt, dass die Vergabe einer höherwertigen Aufgabe in der Regel mit einer Rotation in ein anderes Fachgebiet verbunden ist. So wechseln durchschnittlich rund 80 Mitarbeiter jährlich hausintern ihre Stelle. Dies führt zu dem Erfordernis, sich in ein neues Rechtsgebiet und neue Strukturen einzufinden und erhöht über die Gesamtlaufbahn gesehen die Verwendungsbreite. Seine Grenzen findet dieses Modell jedoch naturgemäß bei Fachspezialisten, die nur in ihren jeweiligen Fachgebieten eingesetzt werden können. Hier sind fachbezogene Fortbildungen und Austausche umso wichtiger. Zudem ist gerade in den spezialisierten Bereichen der Wissenstransfer sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund wurden bereits in den vergangenen Jahren Initiativen ergriffen wie zum Beispiel die Teilnahme an ADVITA, ein Projekt zum alternsgerechten Arbeiten in der IT-Branche. Auch in den kommenden Jahren sind hier fach-

bereichsbezogenen Schwerpunkte zu setzen. Zudem ist Altersteilzeit im Teilzeitmodell angedacht.

Eine weitere Initiative, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und gleichzeitig das verantwortliche Interesse des Arbeitgebers an den Beschäftigten zu verdeutlichen, liegt im Bereich der Gesundheitsförderung. Unter dem Namen „ImPuls“ wurden Informationsveranstaltungen, Gesundheitschecks, Fitness-Analysen, Bewegungsangebote (zum Beispiel Zumba) und interaktive Ernährungsschulungen wie After-Work-Cooking angeboten. Die Angebote hierzu werden fortlaufend ergänzt. Gemeinsame Teilnahme an sportlichen Veranstaltungen – dazu gehört unter anderem der B2run – fördert zudem den Teamgeist. Die Bindung der engagierten Fachkräfte steht in Zeiten einer zunehmenden Konkurrenz der Arbeitgeber ebenfalls im Fokus. So soll die Wertschätzung der Kreisverwaltung als Arbeitgeber erhöht werden, indem den Mitarbeitern mit verschiedenen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird. Bereits jetzt sind flexible Arbeitszeiten, individuelles Teilzeit-Management, Kinderferienbetreuung und die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit Standard. Diese Maßnahmen sowie der ebenfalls von der Kreisverwaltung vorangetriebene Ausbau der Kindertagesbetreuung führten bereits dazu, dass die familienbedingten Auszeiten der Mitarbeiter in ihrer Länge deutlich zurückgingen. Die Mitarbeiter stehen frühzeitig und ohne nennenswer-

ten Einarbeitungsbedarf wieder zur Verfügung. Künftig soll unter den Aspekten Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Mitarbeiterbindung verstärkt auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in den Vordergrund gestellt werden.

Gewinnung von Auszubildenden

Der Kreis Steinfurt ist insbesondere im Hinblick auf den anstehenden Fachkräftemangel daran interessiert, möglichst früh mit der Gewinnung von Nachwuchskräften zu beginnen. Viele Schüler erhalten durch ein



Arbeiten im hauseigenen Kreislehrgarten gehören zur Ausbildung der Gärtner beim Kreis Steinfurt dazu.



Ein Verwaltungsfachangestellter kann am Verfahren der Rotation innerhalb der Kreisverwaltung teilnehmen. Auf diesem Weg erweitern sich die Möglichkeiten der Einsatzgebiete. Das sollte schon jungen Menschen bei der Wahl des Ausbildungsunternehmens klar sein.

Praktikum einen Einblick in die Aufgaben und Tätigkeiten einer Kreisverwaltung und können dies bei der späteren Berufswahl berücksichtigen. Vor allem aber tragen die Praktikanten dazu bei, den Kreis Steinfurt als guten Ausbildungsbetrieb bekannt zu machen. Neben den Schülerpraktika werden auch mehrwöchige oder –monatige Praktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen, freiwilligen Informations- oder Vorpraktika, Referendariate, studienbegleitenden Praktika beziehungsweise Praxissemester nachgefragt. Auch die Teilnahme an Aktionen wie dem Girls' und Boys' Day dient dazu, den Kreis Steinfurt schon früh als guten Arbeitgeber zu präsentieren und kennenzulernen. Das vielfältige Ausbildungsangebot des Kreises Steinfurt erstreckt sich über 15 verschiedene Berufsbilder. Hierzu zählen die klassischen Verwaltungsberufe ebenso wie beispielsweise Medizinische Fachangestellte/r, Gärtner/in, Straßenbauer/in oder Mediengestalter/in und Vermessungstechniker/in. Die Angebote werden regelmäßig in den Printmedien, auf der Homepage des Kreises, auf Flyern und Plakaten sowie bei den

Social Media wie Facebook publiziert. Beiträge im Lokalradio sowie in Ausbildungs- oder Studienführern und die Teilnahme an verschiedenen Berufswahl- und Ausbildungsmessen sowie gezielte Besuche und Vorträge in Schulen ergänzen das Ausbildungsmarketing des Kreises Steinfurt.

Um die Nachwuchskräfte direkt nach ihren Ausbildungen und auch in den ersten Berufsjahren zu binden, bietet und fördert der Kreis Steinfurt eine Reihe von Maßnahmen. Bereits in der Ausbildung dient eine Vielzahl von Bausteinen dazu, das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Dazu gehören unter anderem Einführungstage, gemeinsame Schulungen und Studienreisen. Grundsätzlich werden Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen gefördert. Hierunter fällt zum einen die fachliche Förderung für den jeweiligen Aufgabenbereich und zum anderen die Durchführung von Qualifizierungen und Schulungen, die schwerpunktmäßig dazu beitragen, die methodischen und sozialen Fähigkeiten sowie die Führungskompetenzen zu erweitern.

Der Kreis Steinfurt begrüßt und unterstützt das Engagement seiner Beschäftigten. So bietet er motiviertem und leistungsstarkem Nachwuchs mit verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten eine Perspektive. In den Berufen der allgemeinen Verwaltung gibt es für Beschäftigte die Chance, sich in berufsbegleitenden Aufbaulehrgängen weiterzubilden (Angestelltenlehrgang I und II). Beamte des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes haben die Möglichkeit zum Aufstieg in den gehobenen Dienst,



Als Medizinische Fachangestellte beim Kreis Steinfurt erfolgt der Einsatz im Gesundheitsamt.



Ausbildung beim Kreis Steinfurt heißt Vielfalt. Das soll auch mittels der eingesetzten Werbekampagnen deutlich werden. In diesem Fall handelt es sich um ein Foto für einen Bericht in der Beilage TOP-Arbeitgeber der Westfälischen Nachrichten.

wobei lebensältere Beamte (zwischen 45 und 58 Jahren) diesen Aufstieg erreichen können, wenn sie am sogenannten prüfungserleichterten Verfahren teilnehmen. Leistungsstarke Fachinformatiker können ebenfalls aufsteigen, in dem sie sich innerhalb von 18 Monaten bei der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen zum „Staatlich Geprüften IT-Projektleiter“ berufsbegleitend fortbilden. Berufsbegleitende Diplom-, Bachelor- oder Masterstudiengänge an Universitäten, Fachhochschulen oder Berufsakademien bilden eine weitere Form der beruflichen Weiterbildung. Der Kreis Steinfurt steht auch diesem Engagement äußerst positiv gegenüber und unterstützt die Teilnahme an förderungswürdigen Studiengängen unter bestimmten Voraussetzungen durch Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, Erstattung notwendiger Fahrtkosten und Gewährung einer Abschlussprämie. Denn schließlich kommt das im Studium Erlernte der Aufgabenerfüllung des Kreises Steinfurt zugute.

Um dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen, hat die Personalentwicklung beim Kreis Steinfurt ein Konzept zur systematischen Nachwuchsförderung erarbeitet. Erstmals wurde 2008 ein Nachwuchsförderkreis ins Leben gerufen, in dem sich junge Talente auf die Übernahme von verantwortlichen Schlüsselpositionen vorbereitet haben – als Spezialist, Projektleiter oder Führungskraft. Diese Maßnahmen zur Bindung von Nachwuchskräften dienen natürlich auch dazu, die benötigten hochqualifizierten Kräfte aus den eigenen Reihen zu rekrutieren. Um auch künftig ausreichend Fachkräfte vom allgemeinen

Arbeitsmarkt mit den vielen konkurrierenden Arbeitgebern gewinnen zu können, wird zurzeit über neue Initiativen nachgedacht. Zum einen möchte sich der Kreis Steinfurt als Arbeitgeber profilieren und seine Arbeitgebermarke weiter ausbauen. Dafür sollen zum Beispiel verschiedene Berufsfelder in der Presse, auf der Homepage und auch über Social Media vorgestellt werden. Auch für Ausbildungsstellen können diese Berufsportraits genutzt werden. Die vorgestellten Kollegen könnten für Fragen auf allen Kanälen zur Verfügung stehen und so als Werbepartner (Berufspaten) dienen. Auch das Ausschreibungsverfahren an sich soll modernisiert und mit Bekanntgaben in Facebook und Twitter ergänzt werden. Mit dem beabsichtigten Online-Bewerbungsverfahren, das nach Möglichkeit auch mobil nutzbar sein sollte, sollen mögliche Hemmschwellen für die Bewerber abgebaut werden.

Um auch unter dem Aspekt der Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften den Blick zu weiten, hat sich der Kreis Steinfurt erfolgreich für das Projekt „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Chance“ des imapInstitutes beworben. Dies bietet die Möglichkeit, als einer von bundesweit 20 Teilnehmern in Kommunen und Landkreisen den Prozess der interkulturellen Öffnung anzustoßen und dadurch nicht zuletzt auch in den eigenen Reihen zu verstärken. Die Chancen einer vielfältigeren Gesellschaft zu nutzen, wird somit Teil der Personalarbeit der kommenden Jahre.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen

Von Gabi Triesch, Stellvertretende Amtsleiterin Personalbetreuung und -verwaltung, Rheinisch-Bergischer Kreis

Im Projekt Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen, kurz DAQkommunal genannt, erarbeitet der Rheinisch-Bergische Kreis gemeinsam mit anderen Kommunen unter wissenschaftlicher Leitung ein strategisches Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzept, das sich wesentlich am Personalbedarf der Zukunft sowie an zukünftigen Qualifikations- und Kompetenzanforderungen ausrichtet. Ziel dabei ist es, Strategien zu erarbeiten, um in Zeiten des demografischen Wandels Wissen zu sichern und langfristig leistungsfähig zu bleiben. Das Konzept lässt sich auf Kommunen unterschiedlicher Größe transferieren und soll nach Abschluss des Projekts bundesweit zum Einsatz kommen.

Der demografische Wandel betrifft auch die Verwaltung des Rheinisch-Bergischen Kreises. Allein bis zum Jahr 2030 verlassen nach derzeitigem Stand etwa 50 Prozent des Personals mit dem Eintritt in den Ruhestand die Verwaltung. Dies bedeutet in Zahlen: 411 Mitarbeitende, davon 219 im allgemeinen Verwaltungsdienst und 192 Fachkräfte wie beispielsweise Ingenieure, Ärzte, Sozialpädagogen oder IT-Spezialisten, werden bis spätestens dahin den aktiven Dienst verlassen. Diese Entwicklung hat bereits begonnen und verstärkt sich kontinuierlich. Grund dafür ist das sukzessive Erreichen des Rentenalters der geburtenstarken Jahrgänge. Durch sich stetig ändernde Rahmenbedingungen – aber auch durch eine alternde Bevölkerung – verändern sich die Anforderungen an eine leistungsfähige Verwaltung der Zukunft. Um dafür gewappnet zu sein, hat der Kreis bereits 2007 mit dem Strategieprozess RBK 2020 einen ersten Schritt zur Bewältigung der Herausforderungen der Zukunft gemacht.

In Fortführung dieses Prozesses hat der Rheinisch-Bergische Kreis das Angebot der Hochschule für Ökonomie & Management in Essen angenommen und beteiligt sich an dem überregionalen Projekt „DAQkommunal – Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen“. Das Projekt wird im Rahmen des Programms „weiterbilden“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie den Europäischen Sozialfonds gefördert. Ziel des Projekts ist es, Strategien zur Personalentwicklung, Qualifizierung und Weiterbildung zu erarbeiten, um Wissen zu sichern und damit weiter leistungsfähig zu bleiben. Gemeinsam mit den Städten Aachen, Oldenburg und Wiesbaden sowie unter wissenschaftlicher Begleitung der FOM Hochschule für Ökonomie & Management in Essen wird die Thematik aufbereitet. Ein zentraler Aspekt ist der enge Austausch zwischen den Kommunen und die gemeinsame Arbeit, um voneinander zu lernen. Am Ende des Prozesses steht ein

Konzept, das es dem Rheinisch-Bergischen Kreis und allen Kommunen bundesweit ermöglichen soll, die Personalplanung und -qualifizierung so zu steuern, dass dem Aufgabenwandel durch die demografische Entwicklung auch mit einer älter werdenden Belegschaft kompetent begegnet werden kann. Das gesamte Projekt ist modular aufgebaut und wird neben der Projektleitung durch die FOM von der Prognos AG sowie der Prospektiv GmbH begleitet.

Analyse der Personalstruktur

Nach dem offiziellen Start des Projektsteams und einer Auftaktveranstaltung mit der Verwaltungsführung und allen Amtsleitungen des Rheinisch-Bergischen Kreises startete Modul 1 im Herbst 2012 mit der Erstellung der Personalstrukturanalyse. Eine grundlegende Bedingung für das auszuarbeitende Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzept ist das Wissen über die aktuelle Personalstruktur. Zu diesem Zweck wurde gemeinsam mit den kommunalen Partnern eine Analyse der Personalstruktur hinsichtlich Alter, Geschlecht, Qualifikationen, Kompetenzen et cetera vorgenommen. Die Prognos AG und Prospektiv GmbH planten gemeinsam mit den Projektteilnehmern die Vorgehensweise und begleiteten die Kommunen bei der Analyse. Die Erhebung selbst wurde von den Kommunen durchgeführt. Wichtig war hier eine enge Abstimmung mit dem Datenschutz.

Die Grundlage für das weitere Vorgehen bildeten dann die gemeinsam von den Kommunen und dem Projektteam erarbeiteten Festlegungen von kommunenübergreifenden Job-Familien. Job-Familien bündeln dabei gleiche beziehungsweise ähnliche Stellen und Arbeitsplätze. Die Bündelung erfolgte anhand von Kerntätigkeiten sowie fachlichen und personalen Kompetenzen. Job-Familien besitzen somit ein höheres Abstraktionsniveau als Stellenbeschreibungen. Dieses für die Verwaltung

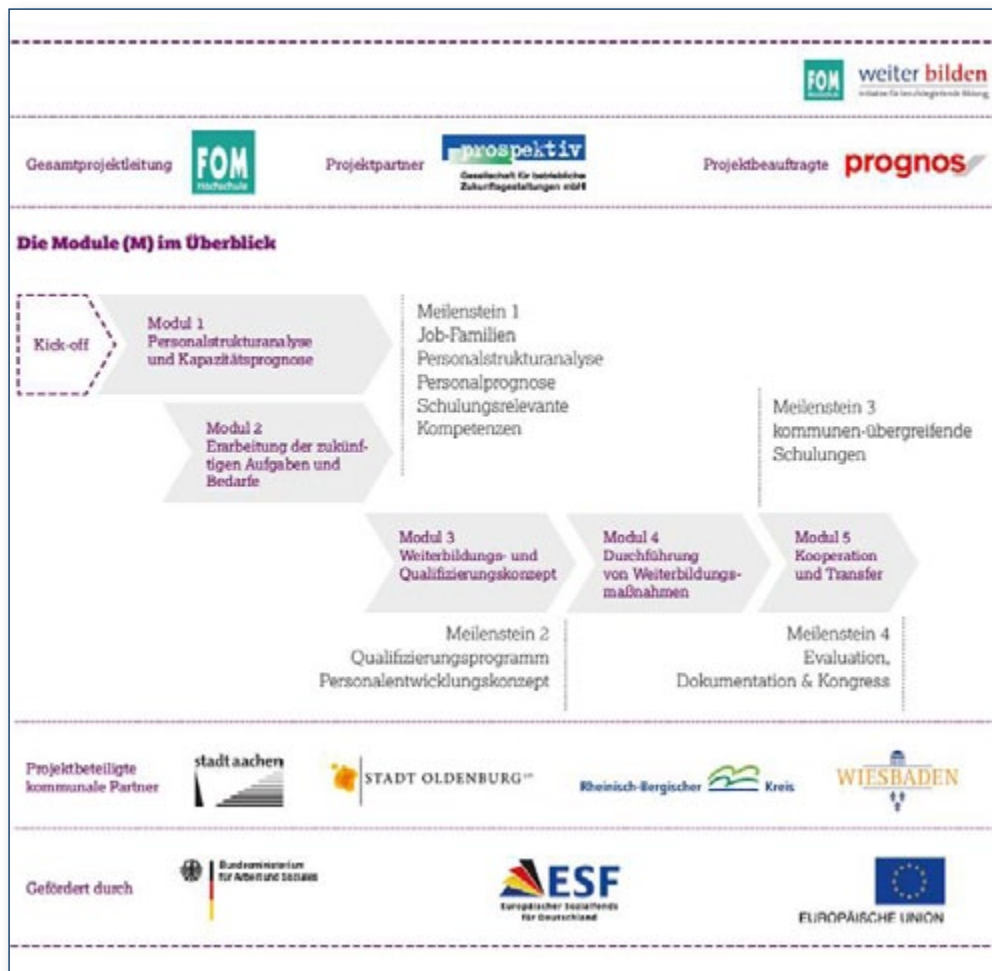
innovative Instrument soll eine strategische Ausrichtung des Personalmanagements ermöglichen.

Die Personalstrukturanalyse (PSA) berücksichtigt neben einer Vielzahl von Auswertungsmöglichkeiten daher auch den Aspekt der Job-Familien. Sie soll nicht nur die gegenwärtige Personalstruktur transparent machen, sondern auch Veränderungen in den Kompetenzanforderungen und im Personalbedarf aufzeigen. Damit liegt nun jeder Kommune eine Abgangsprognose sowie eine Prognose, wie viel Personal bei gleichbleibendem Bedarf fortlaufend ersetzt werden müsste (Bestandserhalt der Mitarbeiterschaft bis 2025, sogenannte Konservative Prognose), vor.

Auswirkungen von Zukunftstrends auf die Personalstruktur

Mit Beginn des Moduls 2 wurde in zwei Workshops im Januar und Februar 2013 gemeinsam mit den am Projekt teilnehmenden Kommunen diskutiert, welchen Einfluss die jeweilige demografische Entwicklung und ausgewählte Zukunftstrends des Verwaltungshandelns auf die zukünftige kommunale Personallandschaft haben. Ein Beispiel dafür ist die Zusammenarbeit mit anderen, zum einen auf interkommunaler Ebene (Kooperation) oder aber mit Institutionen aus der Bevölkerung, wie etwa Vereinen (Koproduktion), bei denen am Ende eine gemeinsam erbrachte Leistung steht. Diese Erkenntnisse wurden als Trends übereinandergelegt und abschließend mit den für die Kommunen im Projekt DAQ relevanten Entwicklungen über-eingebracht, für den Rheinisch-Bergischen Kreis also den Zielsetzungen des Strategieprozesses RBK 2020.

Die Ergebnisse dieser Workshops wurden im Frühjahr 2013 in sieben ganztägigen Vertiefungsworkshops mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Job-Familien sowie der Personalvertretungen und Beauftragten der Kommunen diskutiert.



Demografie Atlas Deutschland – Herausgeber u.a. Univ.-Prof. Dr. rer. nat. Sabina Jeschke, RWTH Aachen, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. (Die Rechte der Fotos und Abbildungen auf den Beitragsseiten dieses Atlanten liegen bei den jeweiligen Autoren bzw. Einreichern der Bilder lt. Klappentext).

Dabei wurde erarbeitet, welchen Einfluss die Zukunftstrends des Verwaltungshandelns auf die jeweilige Job-Familie haben werden. Zunächst wurden die heute bereits erforderlichen Kompetenzen der Job-Familien definiert und konsolidiert, um anschließend die zukünftig notwendige Kompetenzen und den Personalbedarf zu identifizieren. Durch diese breite Beteiligung vieler Akteure der jeweiligen Verwaltungen entstand nicht nur eine interessante Diskussion, auch das Bewusstsein für die unweigerlich entstehenden personellen Probleme und die Akzeptanz des Projektes sowie das Interesse am weiteren Verlauf und den Ergebnissen wurde deutlich erhöht. Die Ergebnisse aus Trend- und Vertiefungsworkshops sowie der Personalstrukturanalyse ermöglichen einen Vergleich zwischen vorhandenen, erwarteten und zukünftig benötigten Personalressourcen. Diese Analyse identifiziert sowohl die zu erwartende quantitative Abweichung („Delta“) als auch die zukünftig an Bedeutung zuneh-

menden Kompetenzen jeder Job-Familie. Dabei wird der künftige, zu erwartende Personalbedarf hinsichtlich Umfang, Qualifikationen und Kompetenzen transparent gemacht. Die Analyse bildet somit die Grundlage für die strategische Personalarbeit unter dem Aspekt des demografischen Wandels in den Kommunen und für die geplanten Schritte in den weiteren Modulen des Projektes.

Schulungsangebote für überfachliche Kompetenzen

Modul 3 wurde kürzlich abgeschlossen. Die identifizierten überfachlichen Kompetenzen, die zukünftig für die Aufgabenwahrnehmung in den jeweiligen Job-Familien von besonderer und wachsender Bedeutung sein werden, wurden operationalisiert und nach kritischer Diskussion möglicher Lehrformate in spezielle Lernsettings umgesetzt. Hieraus ist nun ein transferfähiges Schulungskonzept mit

circa 25 verschiedenen Angeboten entstanden. Diese Schulungsformate sollen nach Vergabe an externe Trainer teilweise kommunenübergreifend, teilweise aber auch speziell für einzelne Kommunen als Pilotschulungen durchgeführt werden. Langfristig ist damit aber auch über das Projekt und auch über die bisherige „klassische“ Fortbildung hinaus eine andere Ausrichtung strategischer, kompetenzorientierter Personalentwicklung entstanden.

Von Anfang April dieses Jahres an werden dann im Modul vier Schulungen mit insgesamt 900 Schultagen für alle vier Kommunen stattfinden. Wichtig wird sein, diese Schulungen genau zu evaluieren und mögliche interne Multiplikatoren frühzeitig bereits in der Pilotphase einzubinden.

Transfer für Kommunen bundesweit

Zwischenergebnisse aus Modul 5 wurden bereits vorgestellt. Die abschließenden Projektergebnisse und -erkenntnisse werden im Rahmen eines Kongresses und anderer Veranstaltungen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt, da ein Transfer des gesamten Konzeptes – Personalstrukturanalyse, Job-Familien, Schulungskonzept – aufgrund des Projektaufbaus in Kommunen unterschiedlichster Größe möglich sein wird. Während des gesamten Projektes wurde neben den Führungskräften und der Mitarbeiterschaft der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte fortlaufend beteiligt und informiert. Diese Beteiligung und nicht zuletzt auch die konsequente Einbindung der Politik wird maßgeblich zum Erfolg des Projektes beitragen. „Durch die erfolgreiche Teilnahme an dem Projekt geben wir zudem eine gute Visitenkarte als Arbeitgeber ab und werden damit attraktiver im Wettbewerb um Nachwuchskräfte“, erklärte Dezernent Dietmar Virnich. Auch der Projektleiter Prof. Dr. Gottfried Richenhagen von der Essener Hochschule berichtete mehrfach in den politischen Gremien und machte deutlich: „Dadurch wird der Rheinisch-Bergische Kreis in der Bundesrepublik zu einem Vorreiter für die strategiegeleitete Personalplanung.“ Weitere Informationen sind unter <http://www.daq-kommunal.de/> zu finden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Nachwuchsgewinnung bei der Kreisverwaltung Lippe

Von Silke Hammermeister, Personalentwicklung, Kreis Lippe

Der Kreis Lippe hat in Nordrhein-Westfalen die höchste Ausbildungsquote. Das gelingt auch, weil die Kreisverwaltung die Werbung um den Nachwuchs sehr gezielt angeht. Für die Wahl der passenden Personalmarketing-Instrumente und Recruiting-Kanäle verlassen sich die Verantwortlichen nicht auf allgemeine Studien, sondern befragten die Zielgruppe selber.

Die Kreisverwaltung Lippe mit rund 1.500 Mitarbeitern, darunter 82 Auszubildende, bildet in 14 sehr unterschiedlichen Ausbildungsberufen aus. Vom Dualen Studium, dem Bachelor of Laws über die „typischen“ Verwaltungsberufe, wie Verwaltungsfachangestellte oder Kaufleute für Büromanagement, bis hin zu gewerblich-technischen Berufen, wie Bauzeichner, Fachinformatiker, Geomati-

Berufskollegs konnten wir feststellen, dass viele Broschüren gar nicht gelesen werden, sondern fast umgehend wieder „verschwinden“. Im Regelfall werden nur einige wenige Broschüren von den Schülern als interessant und hilfreich empfunden. Ein Ergebnis zeigte auch, dass die Schüler überregionale Broschüren eher uninteressant finden, da sie doch eher heimatnah einen Ausbildungsplatz suchen. Dies spricht

werden auch die Printmedien und Onlineangebote der Agentur für Arbeit.

Die richtigen Kanäle eruieren

Haben Sie Ihre Auszubildenden schon einmal gefragt, warum sie sich für ihren Ausbildungsberuf entschieden haben, wie sie auf diesen Beruf „gestoßen“ sind, wo sie sich informiert haben, oder wer oder was



Die Ausbildung in einer Verwaltung beinhaltet mehr als nur Aktenanlegen.

ker, Straßenwärter und Hauswirtschaftler. Dies bedeutet, dass im Personalmarketing sehr unterschiedliche Bewerberzielgruppen angesprochen werden müssen, sowohl in Bezug auf die Schulvorbildung als auch auf die unterschiedlichen Altersgruppen. Um die Bewerbergruppen zu erreichen, wollten wir ganz konkret feststellen, wo sich die Zielgruppe der Azubis über Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Selbstverständlich gibt es hierzu wissenschaftliche Erhebungen, aber für uns war es wichtig, ganz konkret zu recherchieren, welche regionalen Informationsmöglichkeiten die jungen Leute nutzen.

Bei der Zielgruppe nachgefragt

Die Ausbildungsplatzsuchenden werden heute zum Teil mit Informationsmaterial „überschwemmt“. Durch eine Befragung lippischer Schüler an Realschulen und

im Umkehrschluss für die regionalen Printmedien, die zum Teil von Berufskollegs für Anzeigenschaltungen genutzt werden und für regionale Broschüren, die sich auf die Ausbildung vor Ort beziehen und attraktiv für junge Leute gestaltet werden. Diese werden ausschließlich aus Werbeeinnahmen finanziert und kostenlos an die Schüler verteilt. Als informativ und von nahezu jedem Auszubildenden als hilfreich angesehen,



Auszubildende lernen die unterschiedlichen Fachbereiche kennen.



Die Auszubildenden müssen Spaß am Umgang mit Menschen haben.

die Initialzündung für diesen Ausbildungsberuf gegeben hat? Wir haben dies getan und dabei zum Teil erstaunliche Erkenntnisse erlangt: Viele Jugendliche werden sehr stark von ihren Eltern bei der Berufswahl beeinflusst. Sehr viele sind durch ein eher zufällig ausgewähltes Praktikum in der Verwaltung zu ihrem Wunschberuf gekommen. Außerdem haben wir Erkenntnisse darüber erlangt, in welchen Online-Foren sich die Jugendlichen aufhalten, welche Printmedien sie tatsächlich lesen, wie wichtig ihnen Facebook ist, et cetera. Als Folge der Untersuchung haben wir die Werbemaßnahmen für jeden Einzelberuf individualisiert. So bieten wir zum Beispiel Informationsabende speziell für Lehrkräfte und Eltern an. Die gewerblichen Berufe, in denen ein Hauptschulabschluss ausreichend ist, werden gezielt in den Hauptschulen beworben, oftmals verbunden mit einem Bewerbungstraining oder einem individuellen Feedback zu den Bewerbungsunterlagen. Neben der klassischen Anzeige in den örtlichen Tageszeitungen nutzen wir die Online-Stellenportale, die uns die Jugendlichen bei unseren Besuchen in den Schulen benennen. Dabei zeigt sich, auch diese Nutzung kann regional sehr unterschiedlich sein.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Kreis Lippe entschlossen, nur in bei Bedarf Einzelflyer zu den Ausbildungsberufen anzubieten. Gleichzeitig haben wir bewusst eine Broschüre entwickelt, in der alle Ausbildungsmöglichkeiten vorgestellt werden, auch, um diese Publikation als Imagebroschüre zu verwenden.

Individuelle Betreuung der Praktikanten

Einen weiteren Schwerpunkt haben wir auf die Werbung für Praktikantenplätze gelegt, da sehr häufig gute Praktika dazu führen, dass sich der Jugendliche für diesen Beruf und für diese Verwaltung entscheidet. Hierfür ist es auch notwendig, die Einstellung der Mitarbeiter zu Praktikanten zu verändern. Oftmals sind die Schüler noch sehr jung und können verständlicherweise noch nicht alle Aufgaben so erfüllen, wie es die Kollegen vielleicht von einem Azubi zu Beginn der Ausbildung erwarten. Die Praktikanten kommunizieren ihre positiven Erfahrungen in einer Verwaltung. Sie sind somit nicht nur potenzielle Bewerber, sondern auch gute Imagewerber, die in ihren Verwandtschafts- und Freundeskreisen von ihren Erfahrungen berichten.

Die Kreisverwaltung hat deshalb allen Praktikanten einen persönlichen Ansprechpartner zugeordnet, der sie durch das Praktikum begleitet. Außerdem sichern wir Praktikanten, die eine gute Beurteilung

erhalten, zu, dass sie am Einstellungstest teilnehmen dürfen, auch unabhängig von den Zeugnisnoten.

Azubis sprechen mit potenziellem Nachwuchs



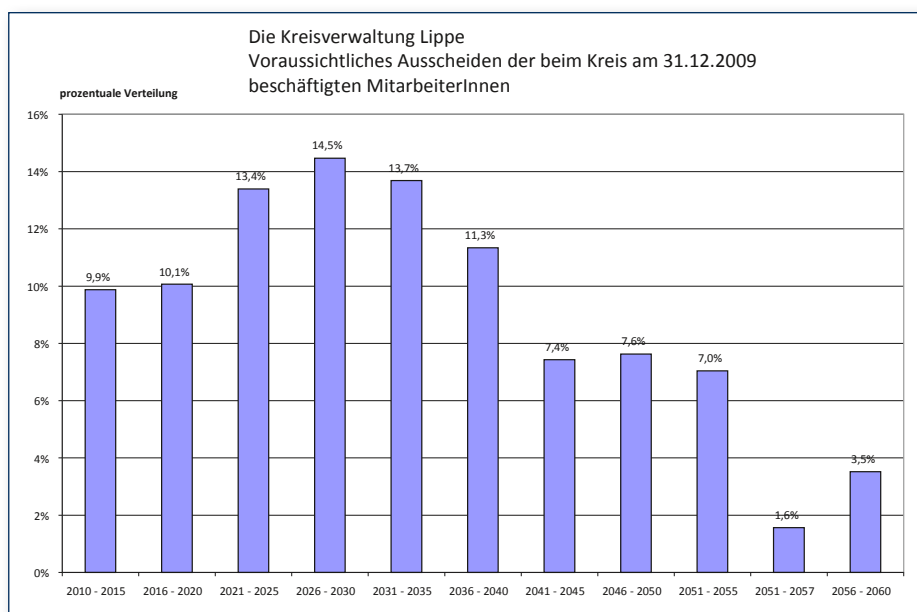
Ob Schreibtisch oder Straße – der Kreis bietet Ausbildungen für unterschiedliche Interessen.

Nehmen Sie bei der Planung Ihrer Aktionen und Maßnahmen einen Perspektivwechsel ein: Was möchten Ausbildungsplatzsuchende über den Beruf wissen? Wie wird ein Messestand interessant gestaltet? Auch

hier erarbeiten wir immer zusammen mit unseren Auszubildenden Ideen zur Standgestaltung und zur Vermarktung. Entscheidend ist darüber hinaus, dass der Stand von den Auszubildenden selbst betreut wird, da die Hemmschwelle jugendlicher deutlich geringer ist, wenn sie einen Gleichaltrigen ansprechen können. Unsere Auszubildenden werden vor der Teilnahme an Messen auch darauf hin geschult, aktiv auf die Bewerber zuzugehen. Wenn sie im Gespräch feststellen, welcher Ausbildungsberuf für den Jugendlichen von Interesse sein könnte, wird das Gespräch durch einen Auszubildenden weitergeführt, der in diesem Beruf ausgebildet wird. Unsere Azubis sind dazu angehalten, ehrlich von ihrem Beruf und ihren Erfahrungen in einer Verwaltung zu erzählen, also ihren Ausbildungsberuf nicht zu beschönigen. Wir haben festgestellt, dass es keine bessere Werbung gibt, als dass die eigenen Auszubildenden realistisch von ihrer Lehrzeit berichten und ihre Begeisterung für den Beruf vermitteln.

In den klassischen Verwaltungsberufen haben wir zurzeit noch keinen Bewerberengpass. In Bezug auf den demografischen Wandel bedeutet dies natürlich nicht, dass wir uns weiterhin auf die hohen Bewerberzahlen verlassen können. Auch hier ist der direkte Kontakt zum Bewerberkreis äußerst wichtig. Ebenfalls durch Besuche in den Schulen als auch die Präsentation auf örtlichen Ausbildungsmessen machen wir auf unsere Ausbildungsmöglichkeiten aufmerksam.

Lippische Kommunen agieren gemeinsam. Schwieriger gestaltet sich die Personalgewinnung für die kleineren Kommunen. Im Kreis Lippe haben sich die lippischen



Personalerhebung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

Kommunen zusammengeschlossen und präsentieren sich seit 2013 gemeinsam bei Messen. Auf einer gemeinsamen Internetseite werden ihre vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten abgebildet. Interessierte finden auf dieser Seite neben Informationen auch freie Ausbildungsplätze. Zurzeit ist die Seite noch mit den Einzelwebseiten der Kommunen verlinkt, zukünftig können die potenziellen Bewerber sich direkt über diese Seite online bewerben und mit einigen Klicks entscheiden, ob sie sich bei allen

Kommunen bewerben möchten oder einzelne Kommunen auswählen wollen. Go-Kali ist ein Netzwerk der 16 Kommunen in Lippe, das im Jahr 2012 gegründet wurde. Auf der Internetseite www.go-KALI.de werden alle Berufe und offenen Stellen vorgestellt.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Verwaltungen in den Köpfen der jungen Leute durchaus als attraktive Arbeitgeber beziehungsweise Ausbilder wahrgenommen werden, aber eben nur in den klas-

sischen Verwaltungsberufen. Kaum ein Bewerber weiß, welche Vielzahl an unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten bei den Verwaltungen existieren. Es gibt also nicht nur die EINE Antwort auf die Frage, wie und wo bewerbe ich meine Ausbildungsmöglichkeiten. Vielmehr muss die individuelle Zielgruppe ermittelt und auch gezielt beworben werden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Azubis suchen, finden und begleiten: Kreativität und Engagement von Anfang an

Von Christiane Willsch, Pressereferentin des Studieninstituts Niederrhein

Das Problem ist in Kommunen bestens bekannt: Die Nachwuchssuche gestaltet sich zunehmend schwieriger. Aber die Situation ist nicht hoffnungslos, wie die Erfahrung des Studieninstituts Niederrhein (SINN) zeigt. Neben einem sorgfältig durchdachten Auswahlverfahren greifen zu Beginn durchaus auch ungewöhnliche Ideen bei der Azubi-Akquise. Kreative Ideen und ein "langer Atem" sind dabei wichtig.

Traumhafte Bewerberzahlen durch den doppelten Abi-Jahrgang? Fehlanzeigen. Die Erfahrungen unserer niederrheinischen Gesellschafterkommunen zeigen eine andere Situation: Trotz zumindest zwischenzeitlich höherer Schulabsolventenquote stagnieren die Bewerberzahlen bestenfalls auf ausgeschriebene Ausbildungsstellen bei den Kommunen. Verschärft wird die Situation durch einen qualitativen Abwärtstrend, was heißt, dass es bei den jungen Leuten häufig an Grundfertigkeiten hapert.

Dies soll, da schon vielfach ausführlich beschrieben, nicht Gegenstand dieses Artikels sein. Dennoch ist die geschilderte Situation ein unbestreitbarer Umstand, mit dem öffentliche Arbeitgeber mit zunehmender Intensität zu kämpfen haben. Ganz zu schweigen von der Perspektive, dass bis 2020 durch die große Zahl an auscheidendem Verwaltungspersonal gerade dann der Bedarf an Nachwuchskräften explodieren wird, wenn auf dem Ausbildungsmarkt besonders wenig Schulabgänger verfügbar sind.

Was aber kann getan werden? Die Idee eines „Ausbildungsmarketings“, das viele Strategien zur Nachwuchsgewinnung bündelt, hat sich als erfolgreich erwiesen. Das Konzept des Studieninstituts Niederrhein wurde als solches bereits in der Juni-Ausgabe 2011 des Eildienstes dargestellt. Wie einzelne Strategien aber bei den von uns beratenen Kreisen und Städten in der Praxis wirken, wird im Folgenden geschildert. Einige dieser Kundenverwaltungen hat

das Studieninstitut Niederrhein in Zusammenhang mit dem genannten Konzept mehrjährig beratend begleitet, bei anderen bestand unsere Dienstleistung in einem sorgfältig konzipierten Auswahlverfahren. Dass übrigens letzteres in direktem Zusammenhang mit dem Maß einer erfolgreichen Zusammenarbeit steht, wird später noch kurz dargestellt.

Azubi-Werbung in der Führerscheinstelle

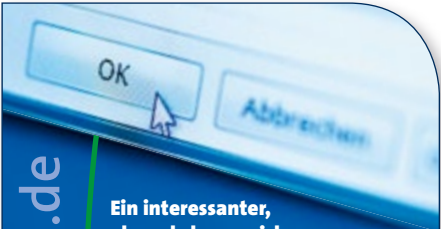
Der Kreis Wesel beschäftigt sich etwa aktuell mit ganz neuen Ansätzen: „Wir sehen, dass sich die Situation ändert“, bis jetzt sei Hans-Werner Schröder mit der Bewerbungsresonanz zwar zufrieden. Immerhin gingen in diesem Jahr 450 Bewerbungen auf die 19 für 2014 ausgeschriebenen Stellen ein. Dass dies nicht so bleiben wird, ist für den Personalchef klar – gerade in der grenznahen Region, aus der viele junge Leute abwanderten. Bisher bediente sich der Kreis Wesel eher konventioneller Methoden: Presseanzeigen, Ausbildungsbörsen, Flyer. Nun denke man über neue Wege nach: „Wo treffen wir auf die jungen Leute, die wir suchen? Wir haben überlegt, dass die Führerscheinstelle da ein guter Ort ist“, schließlich machten viele 17-Jährige schon „den Lappen“ – warum also nicht dort Poster aufhängen, flippige Eyecatcher postieren? Zudem wolle man das Prinzip des „Anwerbens“ ausbauen; „viele Nachwuchskräfte sind schon von Mitarbeitern der Verwaltungen selbst auf

informellem Weg geworben worden“. Dies gelte es, systematisch auszubauen. Außerdem möchte der Kreis Wesel demnächst den Kontakt zur Hochschule Rhein-Waal ausbauen. Mit einem Praktikantensystem möchte man etwa angehende Sozialpädagogen und Sozialarbeiter auf die Tätigkeitsfelder Jugend- und Sozialamt in der Kreisverwaltung sozusagen „direkt vor Ort“ aufmerksam machen.

Mit Ausbildungsbörsen hat der Kreis Kleve gute Erfahrungen gemacht. Bei solchen Gelegenheiten könnten sich interessierte junge Leute auf Augenhöhe mit Gleichaltrigen unterhalten – denn aktuelle Nachwuchskräfte stellen sich dort den Fragen. „Mit Presseinitiativen erreichen wir eher die Eltern und Großeltern“, erklärt Ausbildungsleiter Wilfried Schoofs. Eine Gruppe, die allerdings sehr wichtig sei – fungierten diese doch oft als Ideengeber für das Ausbildungsinteresse der Kinder und Enkel. Bisher konnte der Kreis Kleve alle Ausbildungsplätze, in diesem Jahr gibt es 16, besetzen. Dass Ausbildungs-Abbrecher kein Thema sind, führt die Verwaltung auch auf die Qualität des Auswahlverfahrens zurück.

Anzeigen mit Pep und Online-Bewerbungen

Früh den „Anker werfen“ bezeichnet Achim Ingenillem von der Stadt Geldern im Kreis Kleve als ein bewährtes Rezept in Zeiten wie diesen. Bewusst begleitet seine Verwaltung Auszubildende auch während



Ein interessanter, abwechslungsreicher und vielseitiger Ausbildungsplatz für dich!

Zum 1. August 2014 stellt die Stadt Geldern Auszubildende für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r ein. Die komplette Ausschreibung und Hinweise für die Bewerbung findest du im Internet unter www.geldern.de. Schriftliche Bewerbungen richtest du bitte bis zum 31. Juli 2013 an den Bürgermeister der Stadt Geldern, Hauptamt, Abteilung für Personal und Organisation, Issumer Tor 36, 47608 Geldern.



GELDERN
Die LandLebenStadt.

Ansprechende Stellenausschreibungen sind nötig: Geldern setzt auf ein frisches Design mit QR-Code.

der Zeit zwischen Zusage und Dienstantritt. So werden Nachwuchskräfte zum Beispiel zusammen mit ihren Eltern zur Vertragsunterzeichnung ins Rathaus zum Bürgermeister eingeladen. Persönliche Schreiben der Jugendauszubildendenvertretung an die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen sowie schriftliche Einladungen zu Events gehören zu der Strategie. Aber natürlich – auch in Geldern steht am Anfang eine attraktive Werbung: „Wir haben unsere Anzeige bewusst aufgepeppt und mit QR-Code ergänzt, das ist bei den Jugendlichen super angekommen“, so Achim Ingenillem.

Den Lebensgewohnheiten der Jugendlichen entsprechend setzt die Stadt Moers im Kreis Wesel auf Online-Bewerbungen: „In diesem Jahr liefen 40 Prozent aller Bewerbungen über unsere Homepage“, erklärt Martina Ehren. Der Bewerber wird durch die Seite geführt, füllt entsprechende Felder aus, lädt Zeugnisse hoch –, „es gibt auch Platz für Besonderheiten wie Sozialkompetenzen oder ehrenamtliche Tätigkeiten.“ Seit 2011 favorisiert die Verwaltung das Bewerbungsverfahren – seitdem steigt die Teilnahme jährlich an. Ein

rungsschatz, der den 40 unterschiedlichen Kundenverwaltungen zugutekommt. Eine neuere gründliche Evaluation ergab: Die vom SINN schriftlich und mündlich getesteten und zur Einstellung empfohlenen jungen Leute bestanden allesamt ihre Abschlussprüfung ihrer Ausbildungen bei den Anstellungskommunen – über die Hälfte mit guten oder sogar sehr guten Leistungen, Abbrecher gab es nicht. Das Erfolgsrezept bei der Azubi-Akquise in den schwierigen Zeiten besteht also in einer gekonnten Anwerbung, einer guten



Bewerbungstrainings wie hier in einer Realschule in Kempen am Niederrhein gehören mit zu den Strategien, um jungen Leute für Verwaltungsberufe zu interessieren.

erfreulicher Aspekt ist der abnehmende Bearbeitungsaufwand der Personalabteilung. Bei Hunderten Bewerbungen sicher ein wichtiger Faktor.

Erfolgsformel: Gute Auswahl, professionelle Begleitung

Eine Qualitätskontrolle des Auswahlverfahrens selbst ist offenbar neben den erwähnten Werkzeugen wichtig und sollte Azubisuchenden Verwaltungen ans Herz gelegt werden: Bei 200 Verfahren jährlich mit etwa 5000 Probanden schöpft das Studieninstitut Niederrhein aus einem Erfah-

Auswahl und professioneller weiterer Begleitung der Nachwuchskräfte. Neue frische Ideen sind gefragt und ein höheres Maß an Engagement.

Sicher lassen sich auch so keine jungen Leute „backen“, die nicht auf dem Markt sind. Kreise, Städte und Gemeinden finden jedoch gekonnter diejenigen Jugendlichen – und halten sie „bei der Stange“ –, die das notwendige Potenzial besitzen und vor allem Freude haben am vielfältigen Verwaltungsdienst.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Azubi-kommunal.de ist ein Wegweiser in die Kommunalverwaltung!

Von Anika Ehlers, Dozentin im Ausbildungsbereich des Studieninstituts Westfalen-Lippe

Eine gemeinsame Homepage und ein Radiospot sind das Ergebnis eines Projekts interkommunaler Zusammenarbeit der Kommunalverwaltungen in Ostwestfalen und im Münsterland. Junge Menschen sollen für die kommunale Ausbildung begeistert werden. Ziel des Projekts ist es, den jungen Menschen zu zeigen, dass ihre Fähigkeiten und Interessen in den Kommunen gebraucht werden und dass sie durch eine Ausbildung in der Verwaltung die Zukunft ihrer eigenen Stadt unmittelbar mitgestalten können. Die neue Homepage bietet einen Überblick über die vielen unterschiedlichen Ausbildungsberufe in den Kommunen und leitet die Bewerberinnen und Bewerber direkt an die richtigen Ansprechpartner weiter.

Bereits im Januar 2010 beschäftigten sich die Ausbildungsleitungen der Kommu-

nen des Münsterlandes und Ostwestfalens auf einer Arbeitstagung mit der Frage,

wie man auf das prognostizierte Problem rückläufiger Zahlen qualifizierter Bewer-

Azubi-kommunal.de

[illegible]

Foto: Studieninstitut Westfalen-Lippe

die Aussage: „Für mich stand fest: Ich will was bewegen! Tja, meine eigene Stadt ist jetzt mein Arbeitgeber!“ will man zeigen, dass eine Ausbildung bei der Stadt echt Spaß macht. Die beteiligten Kommunen

Der Radiospot wird die Hörer aller regionalen Radiosender im Münsterland und Ostwestfalen im Frühsommer 2014 auf die Homepage azubi-kommunal.de geleitet.

Foto: Stefan Hövelbrinks

Weg in eine passende Ausbildung in ihrer
Wunschkommune weisen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00

Bundesweite Nachwuchskampagne „Die Unverzichtbaren“

Eine bundesweite Nachwuchskampagne für den öffentlichen Dienst hat der dbb beamtenbund und tarifunion gestartet. „Deutschlands öffentlicher Dienst droht bei einem aktuellen Fehlbedarf von über 100.000 Fachkräften und mehr als 700.000 altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten in den kommenden Jahren, seine Leistungsfähigkeit zu verlieren. Der demografische Wandel tut ein Übriges und erschwert die Nachwuchssuche zunehmend“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt anlässlich des Kampagnenstarts. „Wenn wir nicht Schiffbruch erleiden wollen, müssen wir jetzt und auf breiter Front um qualifizierte und motivierte Talente kämpfen – sie sind ebenso unverzichtbar wie der öffentliche Dienst selbst.“ Der dbb als gewerkschaftlicher Dachverband der Beschäftigtenorganisationen des

öffentlichen Dienstes übernehme deswegen mit der Kampagne Zukunftsverantwortung und sende zugleich eine Botschaft an Politik, Arbeitgeber und Dienstherren, so der dbb Chef: „Wir müssen unverzüglich handeln, um Deutschlands öffentlichen Dienst fit für künftige Herausforderungen zu machen und dafür zu sorgen, dass sich unser Land, unser Gemeinwesen und die Wirtschaft weiterhin auf diesen stabilen und modernen öffentlichen Dienstleister verlassen können.“

Unter dem Claim „Die Unverzichtbaren“ machen in den kommenden fünf Jahren an rund 9.000 Schulen Plakate und Postkarten Werbung für eine Karriere im öffentlichen Sektor und weisen auf das Internetportal www.die-unverzichtbaren.de hin, das Informationen zu mehr als 100 Berufsprofilen und einen interaktiven Berufsfinder bietet. In Videos und Blogs berichten junge

Beschäftigte und Auszubildende über ihre Arbeit und ihre Motive. Auch im sozialen Netzwerk „Facebook“ haben die Unverzichtbaren einen Account: www.facebook.com/die-unverzichtbaren. Ein weiteres Element der Kampagne ist eine Lehrermappe „Öffentlicher Dienst“ mit einer komplett aufbereiteten Unterrichtseinheit für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe 1 zum öffentlichen Sektor und seinen Berufen, die Pädagogen an 5.000 Schulen jährlich bundesweit zur freien Nutzung angeboten wird. Parallel zum Kampagnenstart gibt es begleitende PR-Maßnahmen, insbesondere U-Bahn-Fernsehen und U-Bahn-Plakate sowie Inserate in Ausbildungsmagazinen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 11.11.00



Bedarf und Abundanz – sprachliche Ungenauigkeiten in GFG-Diskussionen

Von Ingo Hessenius, Kreiskämmerer des Kreises Euskirchen

Geht es im kommunalen Finanzausgleich in Nordrhein-Westfalen bei der horizontalen Verteilung wirklich um einen „Bedarf“? Lässt der Begriff „Abundanz“ wirklich Rückschlüsse auf etwaigen Überfluss oder Reichtum zu? Dass die Antworten auf diese Fragen Nein lauten, ist lange bekannt und auch beschrieben. Die politischen Akteure sollten daher nicht den Eindruck erwecken, das Gegenteil sei der Fall. Der folgende Beitrag soll weder das Für und Wider einer Solidaritätsumlage beleuchten noch gar dazu Position beziehen. Über diese Frage mag an anderer Stelle gestritten werden. Der kommunale Finanzausgleich (und damit auch das Teilthema Abundanzumlage) verdient es jedoch, dass sachlich mit ihm umgegangen wird.

1. Problemstellung

Beobachtet man die aktuellen Diskussionen über den kommunalen Finanzausgleich und insbesondere über die im Land Nordrhein-Westfalen gerade beschlossene (als Solidaritätsumlage bezeichnete) Abundanzumlage, drängt sich der Eindruck auf, dass häufig Begriffe wie Bedarf, Abundanz und Reichtum verwendet werden, ohne dass vorher überprüft worden wäre, ob diese wirklich stichhaltig und bezogen auf den Mechanismus des Finanzausgleichs gerechtfertigt sind.

Als prominentes Beispiel der begrifflichen Probleme sei aus der Pressemitteilung des Ministeriums für Inneres und Kommunales vom 16.07.2013 zitiert:

„Mit dem neuen Baustein Solidaritätsumlage sollen leistungsfähige („abundante“) Kommunen rund 182 Millionen Euro jähr-

lich aufbringen. Das heißt: Die Steuerkraft der herangezogenen Kommune muss im jeweils aktuellen Haushaltsjahr höher sein als ihr nach transparenten Kriterien ermittelter Bedarf.“¹

Was sich gut und schlüssig anhört, ist inhaltlich falsch: Im Finanzausgleich wird kein „Bedarf“ ermittelt, sondern ein **fiktiver** Bedarf, der einerseits von verschiedenen gemeindebezogenen Parametern wie Hauptansatz, Soziallastenansatz et cetera geprägt ist (addiert zum Gesamtansatz), dessen wesentliches Element andererseits aber die insgesamt zur Verfügung gestellte Schlüsselmasse ist (mündend in den Grundbetrag). Nicht umsonst wird im Gemeindefinanzierungsgesetz (GFG) der vielleicht etwas sperrige Begriff Ausgangsmesszahl benutzt, während das Ministerium für Inneres und Kommunales (MIK) sowohl im Gesetzentwurf zum GFG 2014

als auch in seiner Internetdarstellung ebenso zutreffend vom fiktiven Bedarf² oder auch vom fiktiven Finanzbedarf³ spricht. An anderer Stelle benutzt das MIK allerdings selbst im Gesetzentwurf zum GFG 2014 den fehlerhaften Begriff „Bedarfsermittlung“⁴ und sogar „Ermittlung des Bedarfs der jeweiligen Gemeinde,“⁵ später wiederum wird die Ausgangsmesszahl bei

¹ Quelle: <http://www.mik.nrw.de/pressemediathek/aktuelle-meldungen/aktuelles-im-detail/news/nrw-entwickelt-die-kommunal-finanzen-weiter-landesregierung-beschliesst-weitere-bausteine-wichti.html>

² siehe LT-Drucksache 16/3802, Seite 57

³ siehe LT-Drucksache 16/3802, Seite 57, sowie <http://www.mik.nrw.de/themen-aufgaben/kommunales/kommunale-finanzen/kommunaler-finanzausgleich/gfg-2014.html>

⁴ LT-Drucksache 16/3802, Seite 63

⁵ LT-Drucksache 16/3802, Seite 67

den Landschaftsverbänden als „fiktiver Bedarf“ definiert⁶.

Man mag es für eine sprachliche Verkürzung halten, gleichwohl ist der Unterschied zwischen Bedarf und fiktivem Bedarf fundamental. Dies wird insbesondere dann deutlich, wenn der Zusammenhang zur Abundanz hergestellt wird. Denn der Vergleich einer normierten Steuerkraft (übersetzt: Steuereinnahmen mit fiktivem Anteil) mit einem fiktiven Bedarf lässt keinen Rückschluss auf Reichtum zu. Dass aber genau diese Schlussfolgerung gezogen wird, zeigt schon die Fragestellung in Landtag intern in der Ausgabe 9/2013 an die Vertreter der Fraktionen:

„Die Idee, dass über eine Solidaritätsumlage „reiche“ für „arme“ Kommunen zahlen sollen, halte ich grundsätzlich für ...“⁷

Während die Opposition den Reichtum in Frage stellt, vollenden die Vertreter der Regierungsfractionen den Satz mit „vertretbar“ oder „richtig.“⁸

2. Bedarf

Der Bedarf der Kommunen ist in NRW weder in Summe noch einzeln jemals gemessen worden. Im Gegenteil: Mittels Regressionsanalysen wird das kommunale Ist-Ausgabeverhalten untersucht, um daraus Schlüsse für die horizontale Verteilung der Schlüsselzuweisungen zu ziehen. Aufgrund der Mängel dieser Verfahrensweise erscheint eine Bedarfsmessung notwendig. Mit diesem Thema hat sich auch der Ausschuss für Kommunalpolitik des Landtages NRW im Rahmen einer öffentlichen Anhörung am 13.09.2013 befasst.⁹ Im GFG geht es derzeit um einen fiktiven Bedarf. Maßgebliches Element ist dabei die insgesamt zur Verfügung gestellte Schlüsselmasse. In Kurzfassung: Je höher die Schlüsselmasse, desto höher auch der fiktive Bedarf.

Am Beispiel des GFG 2014: Schlüsselzuweisungen werden in Höhe von 8,0 Milliarden Euro verteilt, die Schlüsselmasse für die Städte und Gemeinden beträgt 6,3 Milliarden Euro. Erhöht man (ohne Veränderung anderer Parameter) die Schlüsselzuweisungen um 2,3 Milliarden Euro (abgeleitet aus einem Verbundsatz von 28,5 Prozent¹⁰), ergibt sich unter Beibehaltung

der bisher geltenden Quoten eine Erhöhung der Schlüsselmasse für die Städte und Gemeinden um 1,8 Milliarden Euro auf 8,1 Milliarden Euro. Der Grundbetrag von bisher 671,71 Euro steigt dadurch auf 733,31 Euro. Der fiktive Bedarf erhöht sich damit bei allen Städten und Gemeinden (Beispiel: Stadt Köln: + 166 Millionen Euro).

3. Abundanz

Schlüsselzuweisungen erhalten die Kommunen, deren fiktiver Bedarf höher ist als die eigene Steuerkraftmesszahl. Da auch die Steuerkraftermittlung mit den fiktiven Hebesätzen Elemente enthält, die vom Gesetzgeber gesetzt werden, dürfte der vom MIK in den beiden Modellrechnungen zum GFG 2014¹¹ benutzte Ausdruck „normierte Steuerkraft“ passen.

In den Fällen, in denen der fiktive Bedarf die normierte Steuerkraft nicht überschreitet, erhält die Kommune keine Schlüsselzuweisungen. Dies mathematische Ergebnis wird landläufig als „Abundanz“ bezeichnet. Der Begriff Abundanz folgt dem Lateinischen *abundantia* und wird mit „Überfluss“ und „Reichtum“ übersetzt.

Nach dem GFG 2014 gibt es 89 Städte und Gemeinden in NRW, die im Jahr 2014 abundant sind, bei denen also der fiktive Bedarf geringer oder gleich der normierten Steuerkraft ist. Wie oben ausgeführt, hängt die Höhe des fiktiven Bedarfs maßgeblich von der Höhe der Schlüsselmasse ab. Folglich sinkt die Zahl der abundanten Kommunen, wenn die Schlüsselmasse erhöht wird. Am oben genannten Beispiel: die Erhöhung der Schlüsselmasse für die Städte und Gemeinden um 1,8 Milliarden Euro auf 8,1 Milliarden Euro führt zu einer Verringerung der Anzahl der abundanten Städte und Gemeinden von 89 auf 57.

Umgekehrt würde eine Halbierung der Schlüsselzuweisungen des GFG 2014 (damit 4 Milliarden beziehungsweise 3,2 Milliarden Euro für die Schlüsselmasse für die Städte und Gemeinden) den fiktiven Bedarf drastisch senken (Grundbetrag 552,80 Euro) und damit die Zahl der abundanten Städte und Gemeinden auf 203 steigen lassen (darunter immerhin 18 Stärkungspaktkommunen). Die Zahlen zeigen die Unsinnigkeit, von Abundanz auf Reich-

tum oder Überfluss zu schließen. Ansonsten hieße es: Je weniger Steuereinnahmen zu verteilen sind, desto reicher sind die Kommunen.

Abundanz mag auf den ersten Blick auf eine im Vergleich hohe (normierte) Steuerkraft hindeuten. Nimmt man wiederum das GFG 2014 zum Maßstab, erscheint ein solcher Rückschluss in allgemeiner Form jedoch gewagt. Bei der Steuerkraftmesszahl je Einwohner ergibt sich ein Mittelwert von 1.055 Euro und ein Median von 927 Euro. Elf abundante Städte und Gemeinden unterschreiten den Mittelwert, lediglich eine den Median. Von den nicht abundanten Städten und Gemeinden überschreiten allerdings 30 den Mittelwert beziehungsweise 109 den Median. Ein direkter Zusammenhang zwischen Abundanz und Steuerkraft zeigt sich also nicht, was angesichts anderer die Schlüsselzuweisungen beeinflussender Parameter wie Einwohnerveredelung nicht verwundert.

4. Fazit

Da es beim kommunalen Finanzausgleich in NRW bisher nicht um einen Bedarf geht, sollte auch kein entgegengesetzter Eindruck erweckt werden. Ebenso wenig kann Abundanz nicht mit Reichtum gleichgesetzt werden.

Nicht nur in der politischen Diskussion, sondern auch in offiziellen Dokumenten sollten die Begriffe daher korrekt verwendet werden.

EILDIENT LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 20.30.00

⁶ LT-Drucksache 16/3802, Seite 70

⁷ siehe Landtag intern, 9/2013, Seite 10

⁸ siehe Landtag intern, 9/2013, Seite 10 und 11

⁹ Ausschussprotokoll Apr 16/320

¹⁰ Bei der Berechnung wird davon ausgegangen, dass dieser Betrag vollständig der Schlüsselmasse zugewiesen wird und nicht die Pauschalen erhöht. Der darüber hinausgehende Abzug aufgrund des ELAG wird hierbei ausgeblendet.

¹¹ siehe <http://www.mik.nrw.de/en/themen-aufgaben/kommunales/kommunale-finanzen/kommunaler-finanzausgleich/gfg-2014.html>

Das Porträt: Dr. Bernhard Langenbrinck – Die Attraktivität öffentlicher Arbeitsplätze steigern

Der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalens, kurz KAV NW genannt, ist der größte Arbeitgeberverband in NRW. Ihm gehören nach dem Stand vom 31. Mai 2012 insgesamt rund 1300 kommunale Einrichtungen, Unternehmen und Gebietskörperschaften an, bei denen wiederum rund 521.800 Arbeitnehmer und Auszubildende beschäftigt sind. Vorsitzender des Vorstands ist der Kölner Oberbürgermeister Jürgen Roters. Dr. Bernhard Langenbrinck ist seit dem Jahr 2011 Hauptgeschäftsführer des KAV.



Dr. Bernhard Langenbrinck

Herr Dr. Langenbrinck, es wird nicht jeder wissen, deshalb vorweg die Frage, welche konkreten Aufgaben nimmt der KAV NW für seine Mitglieder wahr?

Wir nehmen die gemeinsamen Interessen unserer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitgeber für den Bereich der Arbeitnehmer und Auszubildenden in Umsetzung der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie wahr. Die rund 1.300 Arbeitgeber mit über 520.000 Beschäftigten setzen sich zusammen aus den kommunalen Gebietskörperschaften, sowie aus Unternehmen aus dem gesamten Spektrum der kommunalen Wirtschaft, wie Krankenhäuser, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsbetriebe, Nahverkehrsunternehmen, Flughäfen und Häfen. Vorrangige Aufgabe des KAV NW ist das Führen von Tarifverhandlungen für seine Mitglieder. Auf der Bundesebene nimmt der KAV NW dabei als größter der kommunalen Arbeitgeberverbände Einfluss im Rahmen der vom Bundesverband (VKA) geführten Tarifverhandlungen. Auf der landesbezirklichen Ebene führt der KAV NW Tarifverhandlungen in eigenständiger Verantwortung. So haben wir zum Beispiel im Bereich der Wasserwirtschaft NRW den ersten landesbezirklichen Verbandstarifvertrag zur Demografie vereinbart oder führen Tarifverhandlungen für den Bereich des ÖPNV.

Durch das Engagement unserer ehrenamtlichen Praktiker in den Verbandsorganen und den Verhandlungskommissionen auf Bundes- und Landesebene findet eine verlässliche Gestaltung der Arbeits- und Tarifbedingungen im kommunalen Bereich statt. Der KAV NW steht damit dafür, dass keine funktionärspolitischen, abgehobenen oder bekehrenden Debatten über die Köpfe unserer Mitglieder hinweg stattfinden: Es wird also in der Verbandsarbeit des KAV NW – so jedenfalls mein Anspruch – eine praxis- und mitgliederorientierte Tarifpolitik für unsere Mitglieder verfolgt. Neben dieser Hauptfunktion des KAV NW als Tarifakteur stellt die Beratung unserer Mitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragen, aber auch in Fragen des Sozialrechts oder der betrieblichen Mitbestimmung eine weitere Kernaufgabe unseres Dienstleistungsauftrages dar. Zu den genannten Rechtsbereichen übernimmt der KAV NW auch die Prozessvertretung für seine Mitglieder. Die Dienstleistung der Prozessvertretung für unsere Mitglieder ist – dies wird teilweise vergessen – über den „Flatrate-Tarif“ in Gestalt des Mitgliedsbeitrages mit abgedeckt. Gerade in Zeiten, in denen die Tendenz zu einer Straffung der Personalstrukturen auch im Bereich des Personalmanagements geht, findet die Rolle des KAV NW als kompetenter Ansprechpartner und Rückhalt für seine Mitglieder in Fragen des Arbeits- und Tarifrechts zunehmend Bedeutung. Der KAV NW legt hierbei inzwischen auch zunehmend einen Schwerpunkt auf die Beratung und Informationsvermittlung über den Weg von Info-Veranstaltungen/Seminaren und Newslettern. Der KAV NW arbeitet im Übrigen auch vielfältig in Gremien der Sozialpartnerschaft mit und steht unter anderem auch der Landesregierung und den Landesministerien im Rahmen seiner Lobby-Funktion als Ansprechpartner und kritisch begleitender Ratgeber zur Verfügung. So wirkt der KAV NW unter anderem im Rahmen des Projektes der Landesregierung „Arbeit gestalten NRW“ oder beim sogenannten „Ausbildungskonsens“ mit und hat zum Beispiel im Rahmen der Novellierung des Landespersonalvertretungsrechts, der

Schaffung des Tariftrue- und Vergabegesetzes oder der neuen Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes jeweils entsprechend Stellung bezogen.

Sowohl im KAV NW als auch in den kommunalen Spitzenverbänden sind alle kommunalen Gebietskörperschaften des Landes NRW Mitglied. Wie lassen sich Verhältnis und Arbeitsteilung zwischen KAV NW und kommunalen Spitzenverbänden beschreiben?

Die Zusammenarbeit zwischen dem KAV NW und den Spitzenverbänden zeichnet sich durch eine inzwischen seit Jahren bewährte, konstruktive und arbeitsteilige Zusammenarbeit aus. Während die kommunalen Spitzenverbände, also der Landkreistag, der Städtetag und der Städte- und Gemeindebund, für das Dienst- und Besoldungsrecht zuständig sind, also letztlich für alles, was die Beschäftigtengruppe der Beamten betrifft, sind wir für die Gruppe der Tarifbeschäftigten, also der Arbeitnehmer und Auszubildenden zuständig. Es gibt hier eine Vielzahl von Überschneidungen und Berührungspunkten, wo eine enge Zusammenarbeit und ein stetiger Meinungs- und Informationsaustausch stattfindet.

Da bei uns nicht nur Gebietskörperschaften Mitglied sind, sondern rund die Hälfte unserer Mitglieder private Unternehmen sind, ergeben sich aufgrund der von uns wahrgenommenen Rolle als Tarifvertragspartei teilweise auch ein anderer Blickwinkel als bei den kommunalen Spitzenverbänden. Als jüngste Beispiele für die intensive und gute Zusammenarbeit zwischen den kommunalen Spitzenverbänden und uns kann die abgestimmte Vorgehensweise im Zusammenhang mit der Novellierung des LPVG oder beim Tariftrue- und Vergabegesetz angesprochen werden. Auch im Rahmen der Bemühungen, eine verstärkte Leistungs- und Zielorientierung im Bereich der Aufgabenwahrnehmung im kommunalen Bereich zu fördern, haben kommunale Spitzenverbände und KAV NW ihre Anstrengungen zu einer flexibilisierten Vergütung über § 6 des Landesbesoldungsgesetzes einerseits und des

§ 18 TVöD andererseits koordiniert. Der KAV NW sieht im Weiteren – auch hier im inhaltlichen Einklang mit den kommunalen Spitzenverbänden – das Auseinanderdriften der Arbeitsbedingungen der Tarifbeschäftigten einerseits und Beamten andererseits mit zunehmender Sorge.

Im März diesen Jahres beginnt die Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Welche Themen und Fragen werden die Tarifverhandlungen bestimmen? Wie sähe aus Ihrer Sicht ein gutes Tarifergebnis aus?

Wir treffen im Rahmen der diesjährigen Tarifrunde 2014 auf eine zunehmend schwierige Gemengelage. Während in den Statements von Gewerkschaftsvertretern, teilweise auch in Kommentierungen einzelner Medienvertreter, von einem wachsenden Steueraufkommen die Rede ist, kann von einer flächigen Erholung der Kommunalfinanzen keine Rede sein. Die Höhe der kommunalen Kassenkredite der Städte und Gemeinden ist vielmehr kontinuierlich weiter gestiegen. Viele Kommunen weisen ein strukturelles Defizit aus, aus dem sie mit eigenen Anstrengungen nicht mehr herauskommen. Hinzu kommt, dass die Kommunen wirtschaftlich von zunehmenden Soziallasten betroffen sind.

Im Bereich der kommunalen Unternehmen stellt sich die Situation derzeit – egal ob man sich zum Beispiel den Bereich der Nahverkehrsunternehmen, der Sparkassen oder der Entsorgungs- und Versorgungsunternehmen anschaut – so dar, dass ein verschärfter Wettbewerb zu einem erheblichen Kostendruck führt. Bei den kommunalen Krankenhäusern, unserer zweitgrößten Mitgliedersparte im KAV NW, sind bekanntlich die Tarifierhöhungen der jüngsten Vergangenheit aufgrund der gesetzlichen Rahmenregelungen nicht abgedeckt worden, so dass sich die wirtschaftliche Gesamtsituation hier ebenfalls kritisch darstellt. Sicherlich ist das Ansinnen der Gewerkschaften aus deren Sicht grundsätzlich nachvollziehbar, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden dürfen; umgekehrt lassen die schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen nun mal keinen Raum für große Sprünge. Vermieden werden muss im Übrigen auch ein Tarifergebnis, das durch eine überproportionale Verteuerung der unteren Entgeltgruppen ein Outsourcing öffentlicher Arbeitsplätze forciert und damit letztlich zum Wegfall öffentlicher Arbeitsplätze führt. Dies kann und darf aus meiner Sicht auch nicht im Interesse der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes liegen.

Für Diskussionen sorgt immer wieder, dass die Kommunen bei Tarifverhandlungen gemeinsam mit dem Bund am Verhandlungstisch sitzen, während die Länder für ihre Tarifbeschäftigten gesondert verhandeln. Ist die Verhandlungspartnerschaft zwischen Bund und Kommunen angesichts der unterschiedlichen Beschäftigtenstruktur und der unterschiedlichen finanziellen Ausgangsbasis noch sinnvoll?

Angesichts der unterschiedlichen Aufgabenstrukturen haben in den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes auch schon zu der Zeit, als Bund, Länder und Kommunen noch insgesamt zusammenverhandelt haben, jeder der drei öffentlichen Arbeitgeber spezifische Interessenlagen jeweils eigenständig angesprochen und vertreten. Auch derzeit – nachdem die Länder aus gemeinsamen Lohnrundenverhandlungen ausgestiegen sind – zeichnen sich die von Bund und VKA gemeinsam geführten Verhandlungen – wie auch in den letzten Jahren – durch ein selbstbewusstes Agieren der Tarifakteure aus. Bei der Frage der Vor- und Nachteile eines gemeinsamen Handelns in der Tarifrunde ist auch zu bedenken, dass die Kommunen in vielen Themenfeldern sowieso schon seit Jahren eigenständig verhandeln, sei es zum Beispiel bei der Frage spartenbezogener Tarifregelungen oder sei es bei themenbezogenen Fragenkreisen wie der Demografie oder dem wichtigen Tarifthema der Eingruppierung der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst. Insofern ist die Frage des gemeinsamen Handelns seit langem von einer sehr rationalen und fachbezogenen Sichtweise geprägt. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung verhandeln zum Beispiel Bund, Länder und Kommunen auch gemeinsam.

Will man das Ziel im Auge behalten, flächentarifpolitische Strukturen für den öffentlichen Dienst – in Abgrenzung zum privatwirtschaftlichen Tarifbereich – weiter aufrechtzuerhalten, weil die Leistungserbringung im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Daseinsvorsorge sich in der Gesamtbewertung eben doch von der reinen Privatwirtschaft unterscheidet, so ist ein Vorantreiben einer ungebremsten Aufsplitterung von Tarifstrukturen im öffentlichen Dienst sicher nicht der Weg, der sich aufdrängt. Ein Abgehen von der Verhandlungsgemeinschaft in der Tarifrunde in der bisherigen Form würde auch den Gewerkschaften die Möglichkeit geben, die öffentlichen Arbeitgeberblöcke gegeneinander auszuspielen. Dass die kommunalen Arbeitgeber im Vergleich zum Bund und den Ländern die streikgefährdetste Arbeitgebergruppe sind, muss ich nicht noch-

mals besonders betonen. Die Gefahr eines „gegeneinander Hochschaukelns von Tarifiergebnissen“ wie sie schon die derzeitigen getrennten Tarifrunden von VKA/Bund einerseits und Ländern andererseits in sich birgt, ist sicher auch ein Aspekt, den man im Interesse unser Verbandsmitglieder nicht ausblenden darf.

Die bisherige Praxis zeigt somit, dass die kommunalen Arbeitgeber schon jetzt viele Themen eigenständig mit den Gewerkschaften verhandeln und auch bei einem gemeinsamen Verhandeln öffentlicher Arbeitgeber – trotz unterschiedlicher finanzieller Ausgangslagen –, die jeweils einzelnen spartenspezifischen Interessen Berücksichtigung finden. Insgesamt rate ich daher dazu, die Frage eines Zusammenwirkens in Tarifverhandlungen sehr nüchtern und sachorientiert zu beurteilen. Wenn Sie mich fragen, ob es im Rahmen von Tarifverhandlungen besser ist, sich als öffentliche Arbeitgeber abzustimmen und koordiniert vorzugehen und dort, wo es sinnvoll ist, möglichst auch gemeinsam zu verhandeln oder den Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, die öffentlichen Arbeitgeber gegeneinander auszuspielen, würde ich die zweitgenannten Variante sicher nicht für die pauschal bessere Variante ansehen.

Die neue Bundesregierung hat sich in ihrem Koalitionsvertrag für ein Gesetz zur Tarifeinheit ausgesprochen, wonach es pro Betrieb künftig nur noch einen Tarifvertrag geben soll. Was wäre aus kommunaler Sicht von einem solchen Gesetz zu halten?

Eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit ist in jedem Fall zu begrüßen. Seit der Rechtsprechung des 10. Senats aus dem Jahr 2010, mit der der Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben worden ist, ist die in der Vergangenheit für unsere Mitglieder gegebene friedensstiftende Funktion von Tarifverträgen nachhaltig gestört worden. Mit der neuen BAG-Rechtsprechung ist eine allseits sichtbare Stärkung der Berufsgruppengewerkschaften einher gegangen, die in der Folge zu einer Hervorhebung von Partikularinteressen in der Tariflandschaft und einer Entsolidarisierung in der Gesamtbelegschaft von Betrieben geführt hat. Im Weiteren hat es eine Radikalisierung von Gewerkschaftsforderungen im Konkurrenzkampf der Flächen- und Berufsgruppengewerkschaften untereinander gegeben. Durch die Abkehr der Rechtsprechung vom Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ und der Aushöhung eines wesentlichen Gutes der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie, nämlich der friedensstiftenden Wirkung von Tarifverträgen, droht für die

Lebenslauf:

Dr. Bernhard Langenbrinck wurde am 28. März 1964 in Rosendahl-Osterwick / Kreis Coesfeld in Westfalen geboren. Er ist verheiratet und hat zwei Töchter. Nach Studium der Rechtswissenschaften und der Referendarausbildung in Bayern und dem Absolvieren einer wirtschaftswissenschaftlichen Zusatzausbildung ist er 1993 als Referent zur Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) nach Köln gekommen. Dort hat er sowohl den Umstieg vom BAT auf den TVöD als auch die Reform der Betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst aktiv mitbegleitet. Im Jahr 2005 wechselte er zum Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen in Wuppertal und übernahm dort als Geschäftsführer die Leitung der Rechtsabteilung. Im Jahr 2008 wurde er als Rechtsanwalt zugelassen. Im Jahr 2011 wurde er zum Hauptgeschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen gewählt. Seine Hobbies sind Fußball, Joggen, Musik und Lesen.

einzelnen Verwaltungen und Betriebe eine Situation dauernder Tarifkonflikte. So führen wir für den Bereich der Krankenhäuser zum Beispiel einerseits Tarifrunden mit den Gewerkschaften ver.di und dbb. Gerade, wenn hier dann ein befriedender Tarifabschluss erzielt worden ist, können sich die Krankenhäuser direkt anschließend auf die nächste Tarifrunde – diesmal mit dem Marburger Bund für den Bereich der Ärzte – einstellen. Die durch die Rechtsprechung des BAG eingetretenen Fehlentwicklungen, die also nicht nur die Bahn oder die Luftverkehrsbranche betreffen, sondern gerade auch den Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge, bedarf daher dringend einer gesetzlichen Regelung, die die friedensstiftende Wirkung von Tarifverträgen während ihrer Laufzeit wiederherstellt. Es bleibt zu hoffen, dass eine entsprechende gesetzgeberische Initiative schnell auf den Weg gebracht und umgesetzt wird.

Der demografische Wandel bringt erhebliche Herausforderungen für die Kommunen mit sich, nicht zuletzt im Bereich der Gewinnung und Bindung von Personal. Welche Anreize und Strategien empfehlen Sie den Kommunen, um im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ mit privaten oder anderen öffentlichen Arbeitgebern bestehen zu können?

Die durch den demografischen Wandel auf die kommunalen Arbeitgeber zukommenden Probleme sind ein wichtiger, wenn nicht sogar derzeit der wichtigste personalpolitische Schwerpunkt. Bei vielen Arbeitgebern besteht das Dilemma, dass aufgrund einer ungünstigen, weil überalterten Altersstruktur in absehbarer Zeit eine größere Zahl an Beschäftigten in den Ruhestand geht und damit ein großer Teil an Wissen und Erfahrung wegfällt. Gleichzeitig sind bei vielen Arbeitgebern aufgrund haushaltsrechtlicher Schwierigkeiten in der Vergangenheit nicht die erforderlichen Nachbesetzungen mit jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird es nun zunehmend schwierig, im Wettbewerb um die besten Köpfe mit den privaten Unternehmen Schritt zu halten. Hier gibt es keine Patentlösung im Sinne einer einzig richtigen, für alle Arbeitgeber einheitlich gültigen Lösungsstrategie. Vielmehr bedarf es regelmäßig eines Bündels ineinandergreifender zusammenwirkender Maßnahmen. Eine Strategie muss es sicherlich sein, durch ein Fördern und Fordern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen, deren Beschäftigungsfähigkeit möglichst bis zum Eintritt in die Ruhestandsphase zu erhalten und den Zeitpunkt des persönlichen Renteneintritts möglichst nach hinten zu verlagern. Hierbei werden schon derzeit auf betrieblicher Ebene vielfältige Maßnahmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter, aber auch zum Beispiel zur Gesundheitsförderung angeboten. Für den Bereich der NRW-Wasserwirtschaft und des Nahverkehrs gibt es hierzu auch entsprechende tarifvertragliche Rahmenbedingungen, die eine betriebliche Umsetzung demografieorientierter Maßnahmen fördern helfen. In den anderen Spartenbereichen werden derartige Anstrengungen auf der betrieblichen Ebene unternommen, im Regelfall über entsprechende Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Ein weiteres Element zur Gewinnung neuer Kräfte ist die Möglichkeit der Gewährung einer flexibleren, leistungsorientierten Bezahlung im kommunalen öffentlichen Dienst. Gerade jüngere Beschäftigte erwarten heutzutage, dass leistungsmotivierende Entgeltelemente angeboten werden. Ein weiterer Schwerpunkt – und hier sind die Tarifpartner in besonderer Weise gefordert – besteht darin, im Rahmen einer neuen Entgeltordnung zum TVöD, den Bewerbern besser als bisher auch die Möglichkeit „beruflicher Karrieren“ darstellen zu können. Hierzu haben die Tarifpartner jüngst in einem Grundsatzpapier Verständigung darüber erzielt, bestimmte, bisher nur den Arbeitern vorbehaltene Entgeltgruppen auch für die Angestellten

zu öffnen und durch Spreizung und Schaffung einer zusätzlichen Entgeltgruppe im Bereich der Entgeltgruppe 9 ebenfalls eine größere Varianz zu eröffnen. Auch flexible Elemente, wie die Möglichkeit der Vorweggewährung von Entgeltstufen, schafft personalwirtschaftliches Gestaltungspotenzial. Die kommunalen Arbeitgeber werden aber den Wettbewerb um die besten Köpfe in keinem Fall nur über den „Weg des Geldes“ gewinnen können. Hier müssen vielmehr – gegebenenfalls auch über ein verbessertes personalwirtschaftliches Marketing – die Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst kommuniziert werden. Dies ist neben einer unbestreitbar im Vergleich zur reinen Privatwirtschaft höheren Arbeitsplatzsicherheit auch der Aspekt, im Rahmen einer hochinteressanten und differenzierten Aufgabenstruktur tätig werden zu können. Die derzeitigen Arbeitszeitstrukturen bei öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen ermöglichen zudem auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als es in mancher Branche der Privatwirtschaft der Fall ist. Schließlich gewinnt angesichts der demografischen Entwicklung einerseits und der Entwicklung der Grundsicherungssysteme in der Altersversorgung andererseits auch der Aspekt der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst zunehmend an Bedeutung für die Frage der Personalgewinnung und Personalbindung.

Wie können die Kommunen dem Fachkräftemangel zum Beispiel im Gesundheits- oder IT-Bereich entgegenwirken?

In vielen Fachkräftebereichen, dazu gehören sicherlich der Gesundheits- oder IT-Bereich, aber auch zum Beispiel bestimmte Ingenieursberufe, stellt sich das Problem des Fachkräftemangels. Schon jetzt zeigen allerdings Rückmeldungen aus der Praxis, dass sich im öffentlichen Dienst tätige Ärzte, aber auch IT-Kräfte oder Ingenieure deshalb für den Bereich des öffentlichen Dienstes entschieden haben, weil für sie nicht das Erzielen eines höchstmöglichen Verdienstes, sondern der Aspekt der Arbeitszufriedenheit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Frage des Freizeitwertes während des aktiven Berufslebens prioritäre Bedeutung haben. Die bei öffentlichen Arbeitgebern im Vergleich zur Privatwirtschaft vorhandenen geregelten Arbeitszeiten, aber auch zum Beispiel Umfeldbedingungen, wie eine bürger- und kundenorientierte Ausrichtung des eigenen Arbeitens, gewinnen in der Wahrnehmung der Beschäftigten zunehmend an Gewicht. Für den IT-Bereich und die Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst hat der KAV NW im Übrigen bedarfsorientiert spe-

zifische Zulagemöglichkeiten eröffnet, die gerade für diese Bereiche das zielgerichtete Reagieren bei bestehenden Personalgewinnungsbedarfen unterstützt.

Mit welchen sonstigen Maßnahmen kann die Attraktivität der Kommunen als Arbeitgeber gesteigert werden?

Die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen sind aus meiner Sicht im Vergleich schon heute attraktive Arbeitgeber. Die Attraktivität öffentlicher Arbeitsplätze muss aber sicherlich noch sichtbarer als bisher nach außen kommuniziert werden. Neben der Attraktivität und Vielschichtigkeit der Tätigkeit im öffentlichen Dienst muss schon im Rahmen von Bewerbungsgesprächen stärker als bisher die Möglichkeit beruflicher Karrieren aufgezeigt werden. Angesichts des gestiegenen Freizeitwertes bei der heutigen Bewerbergeneration muss auch hervorgehoben werden, dass die Vereinbarkeit von privater Lebensplanung und Beruf bei öffentlichen Arbeitgebern vielfältig besser umsetzbar ist als in anderen Branchen. Bei der Frage der Attraktivität öffentlicher Arbeitgeber muss man sicher auch stärker als bisher „zielgruppenorientiert“ agieren. So liegt ein Beschäftigungsreservoir bei potentiellen Rückkehrern und Rückkehrern in das Berufsleben aus der Familien oder Erziehungsphase. Hier kann es zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes Sinn machen, gegebenenfalls über Koopera-

tionen zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgebern eine Bereitstellung von Kitaplätzen zu ermöglichen. Auch die Schaffung von Homeoffice-Arbeitsplätzen kann Sinn machen, um Müttern oder Vätern in Zeiten, in denen sie verstärkt in der Familie gebunden sind, die Bindung an die Verwaltung beziehungsweise das Unternehmen – gegebenenfalls unter Nutzung von Teilzeitbeschäftigungen – aufrechtzuerhalten. Das Thema „Attraktivität der kommunalen öffentlichen Arbeitgeber“ steht natürlich auch bei den Kommunalen Spitzenverbänden oben auf der Agenda. Wir beim KAV NW versuchen, hier jeweils speziell auch in den Blick zu nehmen, ob eventuell durch Änderungen tariflicher Regelungen die Attraktivität öffentlicher Arbeitsplätze noch gesteigert werden kann. Angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen abnehmenden Marktes an Nachwuchskräften wird diese Thematik zukünftig noch eher an Bedeutung gewinnen als abnehmen. Hier sind im Übrigen auch die Gewerkschaften im Rahmen ihrer Rollenwahrnehmung als Tarifakteur mitgefordert.

Der KAV NW hat sich an der gemeinsamen Aktion Ausbildung 2013 beteiligt. Hapert es an der Ausbildung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst?

Wenn sich eine Branche in Bezug auf zusätzliche Ausbildungsanstrengungen keinen Vorwurf machen muss, so ist es der

Bereich des öffentlichen Dienstes. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Qualität der Ausbildung als im Hinblick auf die Zahl der Ausbildungsplätze. Bei den Gebietskörperschaften, aber auch bei Stadtwerken, Sparkassen oder anderen kommunalen Unternehmen wird vielfach über Bedarf ausgebildet. Gerade angesichts des doppelten Abiturjahrgangs und der damit gestiegenen Anzahl von Schulabgängern haben die öffentlichen Arbeitgeber nochmals alle Ausbildungsanstrengungen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten unternommen. Vor diesem Hintergrund sind die kommunalen Arbeitgeber allerdings den von den Gewerkschaften in zurückliegenden Tarifrunden erhobenen Forderungen nach zwingenden Übernahmeverpflichtungen nicht nachgekommen, weil dies gerade die Bemühungen derjenigen Arbeitgeber, die über Bedarf ausgebildet haben, konterkariert hätte. Nach meiner Einschätzung würden viele Kommunen angesichts der demografischen Entwicklung ihre Ausbildungsbemühungen noch verstärken, wenn sie es haushaltsrechtlich schultern könnten. Dies lassen die haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen aber vielfach nicht zu. Auch vor diesem Hintergrund bleibt zu hoffen, dass den in jüngster Zeit im politischen Raum getroffenen Aussagen, die Kommunen stärken zu wollen, entsprechende Taten folgen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10



Kommunen zahlen, Bundesebene kassiert: Von der ungerechten Mittelverteilung der Eingliederungshilfe in NRW



Von Matthias Löb, Erster Landesrat und Kämmerer und André Jethon, persönlicher Referent des Ersten Landesrates und Kämmerers, Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)

Die Anwendung der „Social Return on Investment“-Methode (SROI) zeigt für die Eingliederungshilfe in NRW, dass Finanzierungslast und Rückflüsse zwischen Kommunen und „Bundesebene“ (Bund und Sozialversicherungen) höchst ungerecht verteilt sind. Hiernach beteiligt sich die „Bundesebene“ derzeit nicht nur kaum an den Kosten der Eingliederungshilfe, vielmehr entsteht ein Quertransfer, der im Wesentlichen Mittel aus kommunalen Haushalten in die Kassen der Sozialversicherungen und des Bundes umverteilt. Für jeden Euro, den die Kommunen einsetzen, erhalten sie knapp 2 Cent zurück. Für jeden Euro, den die „Bundesebene“ einsetzt, erhält diese 3,40 Euro zurück. Dies ist ein weiterer Beleg dafür, dass die Beteiligung des Bundes an den Kosten der Eingliederungshilfe notwendiger denn je ist.

Ungebremste Fallzahl- und Kostensteigerungen in der Eingliederungshilfe

Menschen mit wesentlichen Behinderun-

gen erhalten ihre notwendigen Hilfen zum Wohnen und zum Arbeiten als Fürsorgeleistung über die Sozialhilfe in Form der Eingliederungshilfe nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) XII. Bei den Wohnhilfen wird

zwischen solchen für die stationäre Unterbringung (Wohnheim) und solchen unterschieden, die das Wohnen in einer häuslichen Umgebung mit unterstützenden Diensten ermöglichen (Ambulant Betreu-

tes Wohnen). Die Finanzlast für diese Ausgaben wird in den meisten Bundesländern durch die kommunale Ebene ganz oder zumindest teilweise finanziert. Die beiden Landschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen (LWL und LVR) sind zwei der größten Sozialhilfegeldgeber in Deutschland.

In den vergangenen zwanzig Jahren hat sich die Zahl der leistungsberechtigten Menschen mit wesentlichen Behinderungen im Bund auf rund 788.000 erhöht und damit fast verdreifacht. Auf NRW entfallen davon rund 155.000 Leistungsberechtigte.¹ Diese Fallzahlsteigerungen sind insbesondere auf den medizinischen Fortschritt und die demografische Entwicklung zurückzuführen. Dies hat zur Folge, dass auch die Ausgaben für Eingliederungshilfe immer stärker ansteigen. Hierfür sind neben den oben genannten Einflussfaktoren insbesondere in den Pflegesätzen zu berücksichtigende Tarifsteigerungen, gesellschaftlich gewollte Standardverbesserungen (zum Beispiel Abschaffung von Mehrbettzimmern) oder höhere individuelle Bedarfe ursächlich.

So haben sich in den vergangenen dreißig Jahren die Bruttoausgaben für die Eingliederungshilfe bundesweit fast verzehnfacht. Ende des Jahres 2011 betragen diese Ausgaben rund 14,4 Mrd. Euro, auf das bevölkerungsreichste Bundesland NRW entfällt ein Betrag von rund 3,6 Mrd. Euro und damit allein ein Viertel der Gesamtausgaben für Eingliederungshilfe in Deutschland.²

Die Finanzlast in NRW wird im Wesentlichen von den beiden Landschaftsverbänden getragen, die wiederum von den nordrhein-westfälischen Kreisen und kreisfreien Städten über die Verbandsumlagen finanziert werden.

Die kommunale Finanzlage ist bundesweit durch steigende Kassenkredite (rund 2 – 4 Mrd. Euro jährlich, insgesamt rund 50 Mrd. Euro), einer wachsenden Spreizung zwischen „armen“ und „reichen“ Kommunen und einem gravierenden Investitionsstau (inzwischen rund 130 Mrd. Euro) geprägt. Allein in NRW sind trotz guter Steuereinnahmen 2012 die kommunalen Kassenkredite um rund 1,5 Mrd. Euro auf fast 24 Mrd. Euro gestiegen.³ Ursache und Abhilfe liegen hier vor allem auf der Ausgabenseite, hier vorrangig im Bereich der stetig anwachsenden Ausgaben für Eingliederungshilfe.

Bundesleistungsgesetz und Bundesteilhabegeld

Seit vielen Jahren versuchen die beiden nordrhein-westfälischen Landschaftsverbände, Hand in Hand mit dem Deutschen Verein und den großen Organisationen der

Freien Wohlfahrtspflege den Bund an den Kosten der Eingliederungshilfe zu beteiligen, unter anderem durch die im Deutschen Verein breit abgestimmte Forderung nach einem Bundesleistungsgesetz mit einem so genannten Bundesteilhabegeld als zentralem Element. Mit dem Bundesteilhabegeld soll das Ziel der Partizipation und selbstbestimmten Lebensführung von Menschen mit Behinderung gefördert und zugleich eine finanzielle Entlastung der Kommunen erreicht werden.⁴

Die Forderung nach einer Bundesbeteiligung an den Kosten der Eingliederungshilfe lässt sich im Kern auf folgende Argumentationsstränge stützen:

- Die Fallzahlen- und Kostenentwicklung in der Eingliederungshilfe beruhen im Wesentlichen auf gesellschaftlichen Entwicklungen (zum Beispiel Verbesserung der medizinischen Versorgung), die in einer fairen Lastenteilung von allen öffentlichen Ebenen aufgefangen werden sollten.
- Spätestens durch die Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention ist deutlich geworden, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen alle Teile der Gesellschaft und alle staatlichen Ebenen angeht. Mit dieser Aufgabe können die Kommunen nicht alleine gelassen werden.
- Die Bundesgesetzgebung setzt den maßgeblichen rechtlichen Rahmen beispielsweise zu Rechtsansprüchen, Standards, Rechtsposition der Träger der Freien Wohlfahrtspflege und Steuerungsmöglichkeiten der Kostenträger. Es ist daher volkswirtschaftlich plausibel, wenn der Bund mit einer Interessensquote kostenmäßig an den finanziellen Entwicklungen der Eingliederungshilfe beteiligt ist.
- Die Eingliederungshilfe für Menschen mit wesentlichen Behinderungen macht inzwischen fast 60 Prozent aller Sozialhilfekosten in Deutschland aus. Die Ausgestaltung als Sozialhilfeleistung führt dazu, dass die Eingliederungshilfe immer dann eintreten muss, wenn vorrangig verpflichtete Sozialleistungsträger sich aus Leistungsbereichen zurückziehen (zum Beispiel Krankenversicherung bei der Behandlung psychisch kranker Menschen oder Kürzung der Eingliederungsmittel der Bundesagentur für Arbeit).

Die 16 Bundesländer haben nunmehr im März 2013 einstimmig festgestellt und beschlossen⁵, dass sich der Bund an den Kosten der Eingliederungshilfe wesentlich beteiligen sollte, da es sich dabei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit hohem Ausgabenpotential und dynamischen Steigerungsraten handelt. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD sieht die Verabschiedung eines Bundesteil-

habegesetzes vor, durch das die Kommunen im Umfang von 5 Mrd. Euro jährlich von der Eingliederungshilfe entlastet werden, sowie eine stufenweise Entlastung der Kommunen in Höhe von 1 Mrd. Euro jährlich vor.⁶

„SROI“: Ist die Finanzlast für die Eingliederungshilfe unter den einzelnen öffentlichen Ebenen fair verteilt?

Angeregt durch eine durch das Sozialwerk St. Georg e. V. (Gelsenkirchen) beauftragte Studie⁷ hat der LWL seinerseits als überörtlicher Träger der Sozialhilfe ein Gutachten über die Verteilungseffekte der Eingliederungshilfe in NRW mittels der Bestimmung des „Social Return on Investments (SROI)“⁸ bei der Evangelischen Hochschule Nürnberg in Kooperation mit einer Unternehmensberatung in Auftrag gegeben.⁹

Die Ergebnisse beziehen sich auf das Jahr 2011 und bilden rund 95 Prozent der Ausgaben der Eingliederungshilfe ab (Sta-

¹ vgl. Statistisches Bundesamt IT.NRW (2013): Besondere Leistungen. Kapitel 6 SGB XII. Zeitreihe für Empfängerinnen und Empfänger von Eingliederungshilfe für behinderte Menschen im Laufe des Jahres.

² vgl. Statistisches Bundesamt IT.NRW (2013): Einnahmen – Ausgaben nach SGB XII. Bruttoausgaben 2011 der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen.

³ vgl. Kassenstatistik IT.NRW (2012).

⁴ vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2013): Eigenständiges Leistungsgesetz für Menschen mit Behinderung schaffen – Bundesteilhabegeld einführen, DV 13/13 AF IV vom 09.10.2013.

⁵ vgl. Bundesrat (2013): Beschluss des Bundesrates. Entschließung des Bundesrates „Schaffung eines Bundesleistungsgesetzes“, Drucksache 282/12 (Beschluss) vom 22.03.2013.

⁶ vgl. CDU, CSU und SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten, 18. Legislaturperiode, Koalitionsvertrag, S. 88.

⁷ vgl. Sozialwerk St. Georg e. V. (Hrsg.) (2011): Die Emscher-Werksstatt zeigt ihre Wirkung. Das Sozialwerk St. Georg hat den Social Return on Investment einer Werkstatt für Behinderte berechnet.

⁸ vgl. Schellberg, Klaus (2010): Mehrwert oder Kostenfaktor? Der Social Return on Investment in Sozialunternehmen, in: Werkstatt:Dialog Nr. 6/2010, S. 44-47; Wagner, Britta / Halfar, Bernd (2011): Soziales wirkt. Teil 1: Der Social Return on Investment bewährt sich in der Praxis, in: Bank für Sozialwirtschaft (Hrsg.): BFS-Info 10/11.

⁹ vgl. Schellberg, Klaus / Wagner, Britta (2013): Mittelströme der Eingliederungshilfe in Nordrhein-Westfalen. Ein Gutachten über die Wertschöpfung der Eingliederungshilfe in Nordrhein-Westfalen mit-tels der Bestimmung des Social Return on Investment am Beispiel des Jahres 2011.

tionäres Wohnen, Ambulant Betreutes Wohnen und Werkstätten für behinderte Menschen). Damit ist ein Ausgabenvolumen von 3,658 Mrd. Euro berücksichtigt. Die leitende Frage bei der Ermittlung des „SROI“ ist, welcher Teil der Transfers von der öffentlichen Hand auch wieder zurück an die öffentliche Hand fließt. Hieraus kann die Verteilung zwischen den verschiedenen „öffentlichen Händen“ analysiert und damit die Diskussion über eine faire Teilung der Finanzlast in der Eingliederungshilfe in NRW fundiert und erleichtert werden.

Wer zahlt die Eingliederungshilfe?

Nach geltendem Recht sind die Landschaftsverbände als überörtliche Träger der Sozialhilfe die Hauptkostenträger der Eingliederungshilfe in NRW.¹⁰ Das heißt: Die Landschaftsverbände und damit die Kommunen tragen zwei Drittel (rund 65 Prozent) der Finanzierungslast der Eingliederungshilfe, wohingegen die „Bundesebene“, bestehend aus Bund und Sozialversicherungen¹¹, nur zu rund 11 Prozent zur Finanzierung der Eingliederungshilfe beiträgt.

Wer – außer den Menschen mit wesentlichen Behinderungen – profitiert noch von der Eingliederungshilfe?

Mit den Ausgaben der Eingliederungshilfe werden Sozialunternehmen für ihre Leistungen vergütet. Die Sozialunternehmen wiederum erbringen soziale Dienstleistungen für die Menschen mit wesentlichen Behinderungen, die von einem sehr hohen Personaleinsatz geprägt sind. In den meisten Fällen beträgt der Personalkostenanteil über 70 Prozent der Gesamtkosten. Durch die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstehen daher Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer sowie Solidaritätszuschläge. Die Sozialunternehmen ermöglichen Beschäftigung und damit die Zahlung von Steuern und Beiträgen, sowohl für das Personal in Betreuung und Verwaltung als auch für

tel. Werden diese Rückflüsse den verschiedenen öffentlichen Händen zugeordnet, ergibt sich, dass sich die Rückflüsse nicht analog zur Finanzierungsstruktur auf die Kostenträger verteilen.

Rückflüsse an	Höhe	in %
Kommunen	37.665.579 €	2 %
Länder	171.835.823 €	11 %
Bund	212.520.257 €	14 %
Sozialversicherungen	1.112.183.966 €	72 %
Summe	1.534.205.625 €	100 %

Abbildung 2: Rückflüsse nach Empfänger, Schellberg/Wagner 2013.

Das bedeutet: Die Kommunen in NRW finanzieren die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen zu einem überwiegenden Teil (rund 65 Prozent), erhalten aber nur rund 2 Prozent der Rückflüsse zurück.

Die „Bundesebene“ (Bund und Sozialversicherungen) beteiligt sich hingegen nur zu rund 11 Prozent an der Finanzierung der Eingliederungshilfe erhält aber mit rd. 86 Prozent einen Großteil der gesamten Rückflüsse an die öffentliche Hand zurück.

Finanzierungsstruktur der Hauptleistungsbereiche der EGH in NRW 2011 (WfbM, Wohnen, Verwaltung)

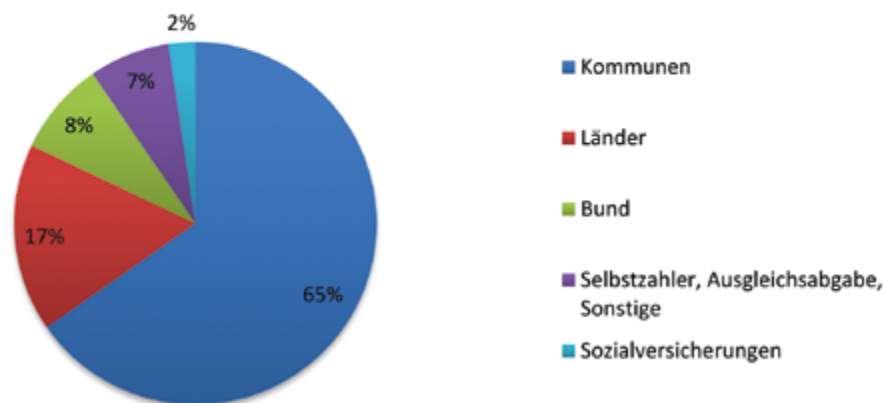


Abbildung 1: Finanzierungsstruktur der Hauptleistungsbereiche der Eingliederungshilfe in NRW 2011 (Abweichung zu 100 % durch kaufmännisches Runden), Schellberg/Wagner 2013.

Das bedeutet: Die Kommunen in NRW finanzieren die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen zu einem überwiegenden Teil, obwohl die Fallzahl und Fallkostensteigerungen im Wesentlichen auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen zurückzuführen sind, die sich kommunalen Steuerungs- und Einflussmöglichkeiten weitgehend entziehen.

beschäftigte Leistungsnehmerinnen und Leistungsnehmer in den Werkstätten für behinderte Menschen. Daneben werden im Bereich der Sachkosten vornehmlich Umsatzsteuern abgeführt. Insgesamt entstehen hieraus in NRW Rückflüsse an die öffentliche Hand von rund 1,534 Mrd. Euro. Das sind 45 Prozent (= „SROI“) der öffentlich eingesetzten Mit-

¹⁰ vgl. § 97 SGB XII in Verbindung mit § 1 Abs. 1 AG SGB XII NRW. Ein weiterer Kostenträger ist der Bund, der nach § 179 SGB VI den Werkstätten für behinderte Menschen einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge (ohne Arbeitslosenversicherung) erstattet. In sehr wenigen Fällen übernimmt zudem die Rentenversicherung die Kostenträgerschaft für die berufliche Rehabilitation in Werkstätten für behinderte Menschen. Bei den Landschaftsverbänden ist zu berücksichtigen, dass sie einen Teil ihrer Aufwendungen über Erstattungen der Sozialversicherungen sowie über Kostenbeiträge und Aufwendungsersatzes refinanzieren. Hinzu kommen die stufenweise Beteiligung des Bundes an den Kosten der Grundsicherung sowie die Investitionskostenpauschale Eingliederungshilfe des Landes NRW.

¹¹ Die Bereiche des Bundes und der Sozialversicherungen werden hier zur „Bundesebene“ zusammengefasst. Das Bundesversicherungsamt als obere Bundesbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales übt die Rechtsaufsicht über die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie die bei den Krankenkassen errichteten Träger der sozialen Pflegeversicherung als Teile der Bundesverwaltung aus. Die Bundesagentur für Arbeit als Träger der Arbeitslosenversicherung untersteht der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Zwischen dem Bundeshaushalt und den Haushalten der Sozialversicherungsträger besteht eine Vielzahl von Verbindungen (vgl. exemplarisch <http://www.bundeshaushalt-info.de/startseite/#/2013/soll/ausgaben/funktion/22.html>).

Fazit: Finanzierungslast und Rückflüsse der einzelnen öffentlichen Hände

Mit den Zu- und Rückflüssen lässt sich abschließend ein Transfersaldo für jede der öffentlichen Hände ermitteln. Den Zuflüssen von öffentlichen Mitteln stehen Rückflüsse an die öffentliche Hand gegenüber. Insgesamt ergibt sich für die Hauptleistungsbereiche der Eingliederungshilfe 2011 in NRW folgende Transferrechnung:

Das bedeutet: Die Kommunen in NRW finanzieren trotz fehlender Steuerungs- und Einflussmöglichkeiten die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen zu einem überwiegenden Teil, können aber lediglich knapp 2 Prozent ihrer eingesetzten Mittel über die Rückflüsse refinanzieren. Die „Bundesebene“ erhält hingegen rund 340 Prozent ihrer in die Eingliederungshilfe eingesetzten Mittel zurück.

Die Transfersalden der verschiedenen öffentlichen Finanziers auf Basis von 100 Euro, die zur Finanzierung der Eingliederungshilfe in NRW eingesetzt werden, stellen sich wie folgt dar:

Das bedeutet: Von 100 Euro in der Eingliederungshilfe fließen 45 Euro an die öffentliche Hand zurück, davon 1 Euro an die Kommunen, 39 Euro an die „Bundesebene“.

Für jeden Euro, den die Kommunen einsetzen, erhalten sie knapp 2 Cent zurück. Für jeden Euro, den die „Bundesebene“ einsetzt, erhält diese 3,40 Euro zurück. Es ent-

	Kommunen	Länder	Bund	Sozialversicherungen
Zufluss	-2.387.730.677	-613.249.952	-306.494.140	-86.896.788
Rückfluss	37.665.579	171.835.823	212.520.257	1.112.183.966
Nettotransfer	-2.350.065.098	-441.414.129	-93.973.884	1.025.287.178
Rückfluss in % von Zufluss	2 %	28 %	69 %	1280 %

Abbildung 3: Zuflüsse und Rückflüsse der Eingliederungshilfe (Hauptleistungsbereiche) in NRW 2011 nach öffentlichen Haushalten, Schellberg/Wagner 2013

Zuflüsse von	Summe	Rückflüsse an	Kommunen	Länder	Bund	Sozialversicherungen
Kommunen	70,34 €	⇒	2%			
Länder	18,07 €	⇒		28%		
Bund	9,03 €	⇒			69%	
Sozialversicherungen	2,56 €	⇒				1280%
SUMME	100,00 €	45,20 €	1,11 €	5,06 €	6,26 €	32,77 €

Abbildung 4: Transfersalden auf Basis von 100 Euro, Schellberg/Wagner 2013

steht also ein Quertransfer, der im Wesentlichen Mittel aus kommunalen Haushalten in die Kassen der Sozialversicherungen und Bundes umverteilt.

Koalitionsvertrag muss umgesetzt werden

Für die nun beginnende konkrete Umsetzung der im Koalitionsvertrag getroffenen Aussagen zur finanziellen Entlastung der kommunalen Ebene im Bereich der Eingliederungshilfe sind die vorstehend dargestellten gutachterlichen Ergebnisse zur

Verteilung der Zu- und Rückflüsse in der Eingliederungshilfe in NRW sehr hilfreich. Sie stellen eine bislang fehlende Transparenz her und können die Diskussion über die faire Teilung der Finanzlast in der Eingliederungshilfe erleichtern. Sie verdeutlichen zudem die Notwendigkeit einer beschleunigten Bearbeitung eines Bundesleistungsgesetzes nebst der damit verbundenen finanziellen Entlastung der Kommunen in NRW.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 50.11.06

Medien-Spektrum: Aktuelle Pressemitteilungen

Landkreistag NRW: Dramatische Kostensteigerung bei Erziehungshilfen – Vor allem Familien in prekären Lebenslagen betroffen

Presseerklärung vom 27.01.014

Nach aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes haben die kommunalen Jugendämter bundesweit im Jahr 2012 netto rund 29,8 Milliarden Euro für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt ausgegeben. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung um 6,8 %. Der Löwenanteil mit rund 63 % der Ausgaben entfällt auf die Kindertagesbetreuung, gefolgt von den Hilfen zur Erziehung, die mittlerweile bereits 25 % der Gesamtausgaben ausmachen.

Hauptgeschäftsführer Dr. Martin Klein unterstreicht: „Diese bundesweiten Entwicklungen zeigen sich auch in NRW mit einem Ausgabevolumen in Höhe von 7,125 Milliarden Euro. Bezogen auf die Hilfen zur Erziehung besteht in NRW in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten eine beispiellose Kostendynamik“. Seit dem Jahr 2000 haben sich die Ausgaben für Hilfen zur Erziehung mit einer Steigerung von 1,018 Milliarden auf 2,232 Milliarden Euro mehr als verdoppelt. In den Jahren 2008 bis 2011 hat sich die Fallzahl inklusive der Erziehungsberatung von fast 210.000 auf 228.000 erhöht, was einem Zuwachs von 9 % entspricht. Auch wenn sich die Fallzahlsteigerung zuletzt auf eine Steigerung von etwa 1 % abgeflacht hat, liegt der jährliche Kostenanstieg bei rund 5 %. Neben der Zunahme der Fälle insgesamt steigen nach wie vor auch die Kosten

je Helfefall, was unter anderem den komplexeren Hilfebedarfen und damit einer erheblichen Zunahme der Intensivbetreuungen in der Heimerziehung geschuldet ist.

„Diese Zahlen spiegeln eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung wider, die neben einer Zunahme von vielschichtigen sozialen Problemlagen in den Familien auch vom Rückgang stabiler und damit belastbarer Familienstrukturen geprägt ist“, so Dr. Martin Klein.

Die Aufnahme von Kindern und Jugendlichen in Pflegefamilien oder Heimstrukturen und damit die Herausnahme aus dem Elternhaus ist regelmäßig ultima ratio des Handelns der Jugendämter. Deren Arbeit ist darauf ausgerichtet, die Eltern in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken, indem diverse Beratungsangebote – wie beispielsweise die Erziehungsberatung –

unterbreitet werden, sozialpädagogische Unterstützungsmaßnahmen in der Familie installiert werden oder die zeitweilige Herausnahme der Kinder in ambulante Angebote erfolgt. Handlungsmaxime der Jugendämter ist dabei immer das Wohl des Kindes. Soweit dieses gefährdet ist, erfolgt die Intervention bis hin zu Maßnahmen der Inobhutnahme, an die sich vielfach Phasen der Heimerziehung anschließen, weil eine Rückkehr des Kindes zu den Eltern nicht möglich ist. Im Bereich der stationären Hilfe zur Erziehung ist in den vergangenen Jah-

ren zudem der Anteil der Intensivangebote erheblich gestiegen, verbunden mit einer fortschreitenden Spezialisierung der Angebote. Dr. Martin Klein hebt hervor: „Jugendämter und Einrichtungsträger sind gemeinsam gefragt, neue Leistungsstrukturen und Konzepte zu entwickeln, die die Regelangebote stärken und zugleich die Durchlässigkeit der verschiedenen Leistungsformen erhöhen“. Die sozio-ökonomischen Zusammenhänge machen weitere Zahlen aus NRW deutlich: Hilfen zur Erziehung werden überwiegend in Familien in prekären

Lebenslagen geleistet. So waren zuletzt 61 % der leistungsbeziehenden Familien zugleich auf Transferleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts angewiesen, insbesondere auf Grundsicherung für Arbeitsuchende. Der hohe Unterstützungsbedarf von alleinerziehenden Personen zeigt sich daran, dass 74 % von ihnen Hilfen zur Erziehung in Anspruch nehmen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 00.10.03.2

Kurznachrichten

Allgemeines

Statistisches Jahrbuch 2012 des Kreises Paderborn ist erschienen

Zum 29. Mal wurde nun das Statistische Jahrbuch des Kreises Paderborn herausgegeben. Die Ausgabe 2012 informiert umfassend über die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Situation des Kreises sowie der kreisangehörigen Städte und Gemeinden. Es soll einerseits Entscheidungshilfe für Politik, Wirtschaft und Verwaltung sein, andererseits aber auch interessierten Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung stehen.

In der aktuellen Ausgabe sind neben üblichen Aktualisierungen auch einige Änderungen und Ergänzungen enthalten. So werden erstmals die fortgeschriebenen Bevölkerungszahlen des ZENSUS 2011 ausgewiesen. Das Kapitel Land- und Forstwirtschaft wurde weitgehend überarbeitet; im Kapitel Wahlen werden bereits die Ergebnisse der Bundestagswahl 2013 aufgeführt.

Sämtliche Kapitel des Statistischen Jahrbuches können auch im Internetauftritt des Kreises Paderborn unter www.kreis-paderborn.de abgerufen werden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Gold für die Gemeinde Thier im Oberbergischen Kreis

Großen Dank und Anerkennung für das herausragende und zukunftsfähige Dorfkonzept sprachen Landrat Hagen Jobi und Kreisdirektor Jochen Hagt jetzt der Dorfgemeinschaft Thier im Oberbergischen Kreis aus. Das Wipperfürther Kirchdorf

wurde beim Bundeswettbewerb „Unser Dorf hat Zukunft“ mit der Goldmedaille ausgezeichnet. Die feierliche Preisverleihung erfolgte dabei im Internationalen Congress Centrum in Berlin. Eine Delegation des Bürgervereins Thier reiste eigens dazu nach Berlin. Thier zählt zu den bundesweit 24 Siegerdörfern, denen dieser besondere Preis zukommt. Rund 2.600 Ortschaften hatten an dem vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz ausgeschriebenem Bundeswettbewerb 2013 teilgenommen. Kreisdirektor Jochen Hagt, auch Mitglied der Bewertungskommission, würdigte das herausragende Engagement der Dorfbewohner in Thier, die mit ihren kreativen und zukunftsfähigen Konzepten beispielhaft seien. Der Anteil von Selbsthilfe und bürgerschaftlichen Aktivitäten sei sehr groß ist. Der Kreis werde an seinen Bemühungen festhalten, den Erhalt dieser dörflichen Strukturen zu stärken und gleichzeitig Oberberg als Erwerbsstandort nach vorne zu bringen. Die starke Teilnehmerzahl bei der Kreisinitiative „Zukunftswerkstatt Dorf“ zeige „ein großes persönliches Engagement im Interesse der Dörfer und eine hohe Bereitschaft, sich in der Freizeit in Sachen Dorfentwicklung fortzubilden“, lobte er.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Journalistenpreis „Pro Ehrenamt“ bundesweit ausgeschrieben

Der Rhein-Kreis Neuss hat bundesweit zum siebten Mal den mit insgesamt 20.000 Euro dotierten Journalistenpreis „Pro Ehrenamt – Hermann-Wilhelm-Thywissen-Preis“ ausgeschrieben. Bewerben

können sich Journalisten und Volontäre mit Print-, Fernseh- und Hörfunkbeiträgen zum Thema Ehrenamt, die 2012 oder 2013 veröffentlicht wurden. Erste Preise werden in vier Kategorien vergeben: Print, Lokales, Fernseh/Hörfunk und Nachwuchsförderpreis dotiert mit 5.000 Euro beziehungsweise 3.000 Euro.

Die Bewerbungsfrist für die deutschsprachigen Beiträge endet am 30. April 2014. Eine unabhängige Fachjury aus Journalisten und Medienwissenschaftlern entscheidet über die Preisvergabe. Ausschreibungsunterlagen können beim Rhein-Kreis Neuss, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Harald Vieten, Oberstraße 91, 41460 Neuss, Telefon 02131/928-1300, angefordert oder im Internet und www.rhein-kreis-neuss.de/proehrenamt abgerufen werden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Preis für das Ehrenamt

Ohne das bürgerschaftliche Engagement wäre Deutschland um ein vielfaches ärmer. Um dieses Engagement der Bürger in den Mittelpunkt zu rücken, lobt die GVV-Kommunalversicherung VVaG den Ehrenamtspreis 2014 aus. Vorschlagsberechtigt für den Preis sind alle Mitglieder der GVV-Kommunalversicherung. Der GVV-Ehrenamtspreis unterstützt jede Form bürgerschaftlichen Engagements, das heißt individuellen Handelns, das sich durch Freiwilligkeit, fehlende persönliche materielle Gewinnabsicht und Orientierung auf das Gemeinwohl, sei es in der Nachbarschaft, am Arbeitsplatz, in der Freizeit, in Kirche oder Politik, darstellt. Der Preis ist mit insgesamt 10.000 Euro dotiert. Die Bewerbungsfrist läuft bis zum

31. März 2014. Im Rahmen der Mitgliederversammlung am 18. Juni 2014 wird die GVV-Kommunalversicherung den Ehrenamtspreis für das Jahr 2014 im Gürzenich in Köln prämiieren. Ausführliche Informationen, Beschreibungen und Unterlagen stehen für alle Mitglieder ab sofort im Internet unter www.ehrenamtspreis.gvv.de bereit.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Der Mikrozensus 2014 ist gestartet

Ab sofort starten an Rhein und Ruhr die Befragungen zum diesjährigen Mikrozensus. Dabei werden in den nächsten Wochen und Monaten rund 76.000 nordrhein-westfälische Haushalte befragt. Der Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen ist als statistisches Landesamt für die Durchführung der Befragungen im größten Bundesland zuständig. In Düsseldorf fanden zum Beispiel im Januar 2014 in 39 per Zufall ausgewählten Bezirken Mikrozensusbefragungen statt. Die Zahl der befragten Haushalte liegt in jedem der 11.318 Auswahlbezirke des Landes bei durchschnittlich sieben. Jeder hundertste NRW-Haushalt wird befragt. In wie vielen Bezirken in den Städten und Gemeinden die Befragungen stattfinden, verrät das Internet unter <http://www.it.nrw.de/statistik/a/erhebung/mikrozensus/index.php>. Diese größte deutsche Haushaltsbefragung wird von den statistischen Landesämtern seit 1957 jährlich durchgeführt. In Nordrhein-Westfalen werden für diese Erhebung 350 besonders geschulte Interviewer eingesetzt. Sie kündigen ihr Anliegen bei den Haushalten vor ihrem Besuch schriftlich an und können sich durch einen Interviewerausweis legitimieren. Um Datenschutz und statistische Geheimhaltung zu gewährleisten, sind sie zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet. Der Mikrozensus liefert Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung sowie über Erwerbstätigkeit, Arbeitsmarkt und Ausbildung. In vierjährigen Abständen werden zusätzlich Daten zu wechselnden Schwerpunktthemen, wie beispielsweise Wohnsituation, Gesundheit oder Pendlerverhalten erfragt. Die Ergebnisse der Befragung sind für Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Wissenschaft von großer Bedeutung, was die beachtliche Nachfrage nach Mikrozensusergebnissen immer wieder unter Beweis stellt.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Atlas Agrarstatistik ist online

Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder haben ein neues Online-Angebot mit kleinräumigen Karten freigeschaltet. Der Atlas Agrarstatistik enthält 16 thematische Karten aus dem Bereich Landwirtschaft. Die Grundlage dazu bilden georeferenzierte Daten aus der Landwirtschaftszählung 2010. Der Atlas Agrarstatistik zeigt zum Beispiel, dass die „Schweinehochburg“ Deutschlands an der Grenze zwischen dem Münsterland und Niedersachsen liegt. In keiner anderen Region Deutschlands gibt es so viele Schweine je 100 Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche, wie in der westfälischen Bucht. Die Schwerpunkte der Rinderhaltung in NRW liegen hingegen an der Grenze zu den Niederlanden und im Bergischen Land. Der „Maisanbaugürtel“ NRWs verläuft vor allem durch die Gemeinden Heek, Gronau, Ahaus, Vreden, Stadtlohn und Südlohn. Mit dem Atlas Agrarstatistik bieten die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erstmals interaktive Online-Karten an, die nicht die Verwaltungsgrenzen abbilden, sondern auf Rasterzellen basieren. Somit sind kleinräumige Darstellungen auch unterhalb der Gemeindeebene möglich. Der Atlas Agrarstatistik kann kostenlos über das gemeinsame Statistik-Portal der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder unter www.atlas-agrarstatistik.nrw.de abgerufen werden. Für interessierte Nutzer können die Rasterkarten auch als Web-Map-Service zur Verfügung gestellt werden, um so eine Nutzung in anderen GIS-Anwendungen und -Portalen zu ermöglichen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Arbeit und Soziales

Ennepe-Ruhr-Kreis verzeichnet Spitzenplätze in Sachen Einkommen

Mit einer Einkommenssteigerung von 931 Euro je Einwohner im Vergleich der Jahre 2011/2010 steht der Ennepe-Ruhr-Kreis an der Spitze aller kreisfreien Städte und Kreise in der Metropole Ruhr. Aus einer vom Regionalverband Ruhr (RVR) vorgelegten Statistik geht hervor, dass innerhalb von zwölf Monaten das so genannte verfügbare Einkommen der privaten Haushalte zwischen Hattingen und Breckerfeld, Herdecke und Schwelm durchschnittlich um 4,1 Prozent von 22.476 auf 23.407 Euro stieg. Auch die-

ser Gesamtwert bedeutet innerhalb der Metropole Ruhr Platz eins. Durchschnittlich, so zeigen es die Zahlen des RVR, war für den Zeitraum 2011/2010 für die gesamte Metropole Ruhr ein Zuwachs von 533 Euro (2,9 Prozent) auf 18.612 Euro zu verzeichnen. Landesweit lag das verfügbare Einkommen 2011 bei 20.056 Euro, bundesweit bei 19.933 Euro. Beim rein rechnerisch verfügbaren Einkommen je Einwohner aller 53 Städte im Regionalverband taucht der Ennepe-Ruhr-Kreis gleich dreimal ganz vorne auf. Platz eins geht mit 30.645 Euro an Ennepetal, direkt gefolgt von Herdecke (28.369 Euro) und Sprockhövel (27.713 Euro). Auch die übrigen sechs Städte des Kreises liegen zum Teil deutlich über den Durchschnittswerten für Region, Land und Bund. Die Werte im Einzelnen: Wetter/Ruhr 26.385 Euro, Schwelm 24.159 Euro, Breckerfeld 23.164 Euro, Gevelsberg 21.077 Euro, Hattingen 20.361 Euro und Witten 20.241 Euro.

EILDienst LKT NRW
Nr. 1/Januar 2014 13.60.10

Gut erreichbare Arbeitsplätze

73,7 Prozent der Berufspendler in NRW benötigten im Jahr 2012 weniger als 30 Minuten für den arbeitstäglichen Weg von der Wohnung zum Arbeitsplatz. 22,5 Prozent schaffen es sogar in weniger als zehn Minuten. Eine Stunde oder mehr für die einfache Wegstrecke zum Arbeitsort brauchten 4,3 Prozent der Erwerbstätigen. Zu den Berufspendlern zählen dabei alle Erwerbstätigen ab 15 Jahren am Ort der Hauptwohnung, deren Arbeitsstätte nicht auf demselben Grundstück liegt wie ihre Wohnung. Die meisten Pendler nutzten für den größten Teil der Wegstrecke einen Pkw. Mehr als zwei Drittel der Berufspendler fuhren mit dem Auto zur Arbeit, und zwar entweder selbst (65 Prozent) oder als Mitfahrer (3,6 Prozent). 13,2 Prozent der Pendler nutzen für den Großteil des Arbeitsweges den öffentlichen Personennahverkehr. 8,2 Prozent waren überwiegend zu Fuß und 7,9 Prozent mit dem Fahrrad unterwegs zur Arbeit.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Mehr Erwerbstätige in NRW

Die Zahl der Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen betrug nach vorläufigen Berechnungen im Jahresdurchschnitt 2013 rund 8,93 Millionen. Damit waren

in NRW 37.300 Personen mehr erwerbstätig als ein Jahr zuvor. Das entspricht einem Plus von 0,4 Prozent. Im Durchschnitt aller Bundesländer erhöhte sich die Zahl der Erwerbstätigen um 0,6 Prozent. Im Produzierenden Gewerbe Nordrhein-Westfalens verringerte sich die Erwerbstätigenzahl im Jahr 2013 um 3.400 (Minus 0,2 Prozent) auf 2,09 Millionen. Für den Dienstleistungssektor ermittelten die Statistiker einen Zuwachs der Beschäftigten um 43.100 Personen (Plus 0,6 Prozent) auf 6,77 Millionen Erwerbstätige.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Gesunkene Jahresarbeitsleistung

Die gut 8,9 Millionen nordrhein-westfälischen Erwerbstätigen erbrachten 2013 eine Jahresarbeitsleistung von rund zwölf Milliarden Stunden. Das waren 29,7 Millionen Stunden weniger als im Jahr 2012 (Minus 0,2 Prozent). Im Durchschnitt aller Bundesländer erhöhte sich das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen um 0,2 Prozent. Je Erwerbstätigen belief sich die Arbeitszeit in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2013 auf 1.345 Stunden und war damit um etwa neun Stunden niedriger als ein Jahr zuvor. Das entspricht einem Minus von 0,7 Prozent.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Bauen und Soziales

Gestiegene Investitionen im Baugewerbe

Von den Unternehmen des nordrhein-westfälischen Bauhauptgewerbes mit 20 oder mehr Beschäftigten wurden im Jahr 2012 Investitionen in Höhe von 348,7 Millionen Euro getätigt. Der Zuwachs der Bruttoanlageinvestitionen belief sich gegenüber dem Jahr 2011 damit auf 5,6 Millionen Euro, was einem Plus von 1,6 Prozent entspricht. Der größte Teil der Investitionen floss mit 331,3 Millionen Euro auch im Jahr 2012 in die Anschaffung von Maschinen und maschinellen Anlagen. Gegenüber 2011 bedeutet dies einen Zuwachs von 5,1 Prozent. Die Investitionen in Gebäude und Grundstücke beliefen sich 2012 auf 17,4 Millionen Euro. Sie gingen somit innerhalb des letzten Jahres um mehr als ein Drittel (Minus 37,4 Prozent) zurück. Die Investitionen im Hoch- und Tiefbau entwickelten sich ebenfalls entgegengesetzt.

Während die Unternehmen mit wirtschaftlichem Schwerpunkt im Hochbau im Jahr 2012 insgesamt 87,5 Millionen Euro und damit 40,3 Prozent mehr Kapitalmittel einsetzten als ein Jahr davor, sank das Investitionsvolumen der Tiefbauunternehmen um 21,9 Prozent auf 148,1 Millionen Euro.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Gesunkene Investitionen im Ausbaugewerbe

Die Unternehmen des nordrhein-westfälischen Ausbaugewerbes mit mindestens 20 Beschäftigten investierten im Jahr 2012 insgesamt 106,4 Millionen Euro. Das waren 9,9 Millionen Euro beziehungsweise 8,5 Prozent weniger als 2011. Mit 94,9 Millionen Euro machten Investitionen in Maschinen und maschinelle Anlagen den größten Teil des im Jahr 2012 eingesetzten Kapitals aus. Das waren 8,3 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Auch die Höhe der Investitionen in Grundstücke und Bauten lag mit insgesamt 11,5 Millionen Euro unter dem Niveau des Jahres 2011 (Minus 10,6 Prozent).

Sowohl die Unternehmen in der Bauinstallation als auch diejenigen des sonstigen Ausbaugewerbes trugen zum Rückgang der Bruttoanlageinvestitionen bei. Im Bereich der Bauinstallationen wurden fünf Millionen Euro (Minus 7,1 Prozent) weniger als 2011 investiert. Einen maßgeblichen Anteil daran hatten unter anderem die Unternehmen mit dem wirtschaftlichen Schwerpunkt Elektroinstallation, deren Investitionsvolumen um 4,3 Millionen Euro (Minus 13,8 Prozent) unter dem Vorjahresergebnis lag. Einen Rückgang der Investitionen um 4,9 Millionen Euro (Minus 10,8 Prozent) gegenüber dem Vorjahr ermittelten die Statistiker für das sonstige Ausbaugewerbe. Hierzu gehören unter anderem das Maler- und Lackierergewerbe sowie die Bautischler- und Bau Schlossereien.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Mehr Wohnungen in NRW

Ende 2012 gab es in Nordrhein-Westfalen mit über 8,94 Millionen 0,4 Prozent mehr Wohnungen (einschließlich Wohnungen in Wohnheimen) als Ende 2011 und 0,7 Prozent mehr als Ende 2010. Anhand erster Ergebnisse der auf den Daten des Zensus 2011 basierenden Fortschreibung des Wohngebäude- und Wohnungsbestands kamen rein rechnerisch jeweils

zwei Personen auf eine Wohnung. Ende 2012 befanden sich 96,6 Prozent der nordrhein-westfälischen Wohnungen in Wohngebäuden und 3,4 Prozent in sogenannten Nichtwohngebäuden, also gemischt genutzten Gebäuden, die überwiegend nicht Wohnzwecken dienen. Im Durchschnitt war jede Wohnung 89,3 Quadratmeter groß.

Jedem Einwohner standen durchschnittlich rund 45,5 Quadratmeter Wohnfläche zur Verfügung. Mehr als jede achte Wohnung in NRW war eine Ein- oder Zweizimmerwohnung. Etwas mehr als die Hälfte der Wohnungen hatten drei oder vier Räume. Über ein Drittel aller Wohnungen (36,5 Prozent) verfügte über fünf oder mehr Räume einschließlich Küchen. Den stärksten Anstieg der Wohnungszahlen unter den 396 Städten und Gemeinden des Landes gegenüber Ende 2010 ermittelten die Statistiker für die Gemeinden Wassenberg (Plus 3,9 Prozent) und Wegberg im Kreis Heinsberg (Plus 3,8 Prozent). Die höchsten Rückgänge gab es in den Gemeinden Inden im Kreis Düren (Minus 4,5 Prozent), Bergneustadt im Oberbergischen Kreis (Minus 0,8 Prozent) und Altena im Märkischen Kreis (Minus 0,8 Prozent).

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Familie, Kinder und Jugend

Die deutsche Sprache fehlt

Anfang März 2013 besuchten in Nordrhein-Westfalen 507.600 Kinder unter sechs Jahren ein Angebot der Kindertagesbetreuung. Davon hatte etwa jedes dritte Kind (175.100 Kinder) mindestens ein Elternteil, das nicht in Deutschland geboren wurde.

Bei annähernd jedem vierten Kind (113.800 Kinder) in Kindertagesbetreuung wird zu Hause überwiegend nicht deutsch gesprochen. Regional betrachtet zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede. Jedes zweite Gelsenkirchener (50,9 Prozent), Duisburger (50,7 Prozent) oder Hagener (48,0 Prozent) Kind unter sechs Jahren in Kindertagesbetreuung hatte 2013 mindestens ein Elternteil, das nicht in Deutschland geboren wurde. Bielefeld (47,1 Prozent) und Remscheid (45,4 Prozent) folgten auf den weiteren Plätzen. Die niedrigsten Anteile hatten bei dieser Betrachtung die Kreise Coesfeld (16,9 Prozent) und Borken (17,5 Prozent). Bei den Familien, die sich zu Hause überwie-

gend in einer Fremdsprache unterhalten, wiesen die Städte Duisburg (38,8 Prozent), Gelsenkirchen (36,4 Prozent) und Wuppertal (33,3 Prozent) die höchsten Quoten auf. Der niedrigste Anteil konnte für den Kreis Höxter (8,0 Prozent) ermittelt werden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Schule und Weiterbildung

Der erste Bildungsbericht aus dem Kreis Olpe

Grundlegende Informationen zur Bildungsregion Kreis Olpe gibt der erste Bildungsbericht für die Region. 140 Bildungsakteure aus verschiedenen Bildungsbereichen kamen jetzt im Kreishaus Olpe zur Vorstellung und Diskussion des Erstlingswerkes zusammen. In seiner Eröffnungsrede betonte Landrat Frank Beckehoff, dass Bildung die zentrale Grundlage einer erfolgreichen und eigenständigen Lebensgestaltung für jeden einzelnen Menschen sei. Gleichzeitig sei Bildung auch die Voraussetzung und ein Garant für die Zukunftsfähigkeit des Landes, der Region Südwestfalen und des Kreises Olpe. Die 100 Seiten starke Schrift, die vom Regionalen Bildungsbüro herausgegeben wurde, gibt so Informationen von der frühkindlichen Bildung bis hin zur Ausbildung beziehungsweise zum Studium. Der Bericht skizziert die Ist-Situation entlang der Bildungskette. Da der Bericht regelmäßig fortgeschrieben werden soll, bildet er somit den Auftakt für eine kontinuierliche Berichterstattung, mit der langfristig gezeigt werden soll, in welchem Umfang die gesetzten Ziele erreicht werden. Der Bildungsbericht sowie weitere Informationen zur Bildungskonferenz sind auf der Homepage des Kreises Olpe im Bereich Bildung zu finden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Umwelt

Zukunft für Landesgartenschauen

Auch in den Jahren 2020 und 2023 werden Landesgartenschauen in Nordrhein-Westfalen stattfinden, das hat das Kabinett beschlossen. Damit wird der bisherige Rhythmus von drei Jahren beibehalten. Gegenüber der letzten Ausschreibung

wird die Fokussierung auf kleine und mittlere Städte des ländlichen Raumes aufgehoben. Damit erhalten auch Bewerbungen für Projekte in einzelnen Stadtteilen oder Quartieren von Großstädten die Möglichkeit, an der Ausschreibung teilzunehmen. Das Ziel einer nachhaltigen Stadtentwicklung, zum Beispiel mit dauerhaften Grün- und Freiflächen im städtischen Umfeld, wird in den Ausschreibungen ergänzt durch die Bereiche „Anpassung der Städte an den Klimawandel“ und „Verbesserung der Lebens- und Aufenthaltsqualität in sozial benachteiligten Stadtteilen“. Die nächsten Landesgartenschauen finden in diesem Jahr in Zülpich (Kreis Euskirchen) und im Jahr 2017 in Bad Lippspringe (Kreis Paderborn) statt. Der Text der Ausschreibung für die Landesgartenschauen 2020 und 2023 wird in Kürze unter www.umwelt.nrw.de veröffentlicht.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Haus- und Sperrmüllaufkommen sinkt

Im Jahr 2012 wurden von den Entsorgungsbetrieben Nordrhein-Westfalens 8,26 Millionen Tonnen Siedlungsabfälle eingesammelt. Das waren 0,8 Prozent weniger als ein Jahr zuvor (2011: 8,32 Millionen Tonnen). Damit ergibt sich für das Jahr 2012 ein Pro-Kopf-Abfallaufkommen von 470,4 Kilogramm je Einwohner (2011: 474,4 Kilogramm). Bei nahezu der Hälfte der Siedlungsabfälle handelte es sich um Haus- und Sperrmüll (3,83 Millionen Tonnen). Je Einwohner waren das 218,2 Kilogramm, 8,4 Kilogramm weniger als 2011. Die Menge der organischen Abfälle, also der Abfällen aus der Biotonne und biologisch abbaubarer Abfälle aus Garten- oder Parkabfällen, erhöhte sich um 300 Gramm auf 108,6 Kilogramm je Einwohner. Die höchste Steigerung ergab sich mit einem Zuwachs von 4,1 Kilogramm auf nunmehr 141,9 Kilogramm je Einwohner bei den getrennt erfassten Wertstoffen in Form von Glas, Papier, Pappe, Leichtverpackungen, Holz, Kunststoffe, Metalle und ähnlichem. Die Menge der sonstigen Abfälle lag unverändert bei 1,7 Kilogramm je Einwohner. Während sich die Abfallmengen tendenziell in Nordrhein-Westfalen reduzierten sieht es in den Kreisen und der Städteregion Aachen unterschiedlich aus. Teilweise sank das Müllaufkommen, aber teilweise stieg es auch.

Im Bereich der gestiegenen Abfallmengen pro Kopf war der Kreis Warendorf

Spitzenreiter. Im Jahr 2012 kletterte die Menge um 31,4 Kilogramm auf 524 Kilogramm pro Einwohner. Der Kreis Gütersloh folgt mit einem Plus von 20,6 Kilogramm auf 427 Kilogramm und im Kreis Unna stieg die Pro-Kopf-Abfallmenge um 19,4 Kilogramm auf 503,9 Kilogramm. Nach oben ging es auch für die Kreise Viersen (Steigerung um 1,6 Kilogramm auf 529,5 Kilogramm), Borken (Steigerung um 2,6 Kilogramm auf 516,1 Kilogramm), Coesfeld (Steigerung um 1,6 Kilogramm auf 504,9 Kilogramm), Soest (Steigerung um 1,1 Kilogramm auf 467,9 Kilogramm), Siegen-Wittgenstein (Steigerung um 2,4 Kilogramm auf 429 Kilogramm) sowie den Märkischen Kreis (Steigerung um 1,2 Kilogramm auf 492,4 Kilogramm) als auch den Oberbergischen und Rheinisch-Bergischen Kreis (Steigerung um 2,5 Kilogramm auf 463,7 Kilogramm). In den anderen Kreisen und der Städteregion sanken die Abfallmengen von 2011 auf 2012, wobei der Kreis Höxter und der Kreis Paderborn vorn lagen. Hier sanken die Abfallmengen um 20,5 beziehungsweise 16 Kilogramm pro Kopf. Kreis Kleve (gefallen um 0,1 Kilogramm auf 485,4 Kilogramm), Kreis Mettmann (gefallen um 1,7 Kilogramm auf 485,2 Kilogramm), Rhein-Kreis-Neuss (gefallen um 8,3 Kilogramm auf 526 Kilogramm), Kreis Wesel (gefallen um 3,2 Kilogramm auf 449,9 Kilogramm), Städteregion Aachen (gefallen um 6,9 Kilogramm auf 454,8 Kilogramm), Kreis Düren (gefallen um 7,5 Kilogramm auf 452,4 Kilogramm), Rhein-Erft-Kreis (gefallen um 5,5 Kilogramm auf 511,2 Kilogramm), Kreis Euskirchen (gefallen um 10,9 Kilogramm auf 501,9 Kilogramm), Kreis Heinsberg (gefallen um acht Kilogramm auf 471,7 Kilogramm), Rhein-Sieg-Kreis (gefallen um 1,3 Kilogramm auf 466,3 Kilogramm), Kreis Recklinghausen (gefallen um 14,6 Kilogramm auf 520,7 Kilogramm), Kreis Steinfurt (gefallen um 5,9 Kilogramm auf 431,8 Kilogramm), Kreis Herford (gefallen um 3,6 Kilogramm auf 366,7 Kilogramm), Kreis Höxter (gefallen um 20,5 Kilogramm auf 357,2 Kilogramm), Kreis Lippe (gefallen um 2,4 Kilogramm auf 416,7 Kilogramm), Kreis Minden-Lübbecke (gefallen um 6,1 Kilogramm auf 402,8 Kilogramm), Kreis Paderborn (gefallen um 16 Kilogramm auf 427,8 Kilogramm), Ennepe-Ruhr-Kreis (gefallen um 7,5 Kilogramm auf 400,2 Kilogramm), Hochsauerlandkreis (gefallen um 6,1 Kilogramm auf 374,9 Kilogramm) und Kreis Olpe (gefallen um 4,8 Kilogramm auf 400,3 Kilogramm).

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Broschüre zum Thema Photovoltaik auf Deponien

Die Landesregierung will den Anteil erneuerbarer Energien an der Stromversorgung in Nordrhein-Westfalen bis 2025 auf mindestens 30 Prozent erhöhen. Dazu gehört auch der Ausbau von Solarenergie. Deponien sind als Standort besonders gut für den Betrieb von Photovoltaikanlagen geeignet, denn sie bieten ausreichend große Flächen, die für andere Nutzungen nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Das Umweltministerium NRW hat nun eine Broschüre zu Photovoltaikanlagen auf Deponien veröffentlicht. Sie informiert über technische und rechtliche Grundlagen für die Errichtung solcher Anlagen. Der Bau von Photovoltaikanlagen auf Deponien ist oftmals eine technische Herausforderung, denn die Deponieoberfläche unterliegt Setzungen. Deponiekörper verdichten sich langsam und die Oberfläche sackt tiefer. Das ist vor allem dann problematisch, wenn die Setzungen ungleichmäßig sind und sich zum Beispiel Mulden ausbilden. Auch vorhandene Abdichtungen dürfen nicht beschädigt werden.

Diese Faktoren erfordern spezielle Bauweisen, die in der Broschüre beschrieben werden. Zu den erforderlichen Zulassungsverfahren und vorzulegenden Antragsunterlagen für die Errichtung einer Photovoltaikanlage auf einer Deponie enthält die Broschüre ebenfalls hilfreiche Ausführungen. Die Broschüre kann unter http://www.umwelt.nrw.de/extern/epaper/2014/photovoltaikanlagen_auf_deponien/ abgerufen werden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Die drohende Privatisierung der Trinkwasserversorgung ist angewendet

Die Trinkwasserversorgung in NRW wird nicht privatisiert. Dies ergibt sich aus der Entscheidung des Europäischen Parlaments. Mit breiter Mehrheit stimmte das Parlament dem zwischen Rat, Kommission und Parlament ausgehandelten Kompromisspaket zur EU-Konzessionsrichtlinie zu. Das bedeutet, dass der Wassersektor nun nicht mehr in der Konzessionsrichtlinie enthalten ist und die bewährten kommunalen Strukturen in Deutschland erhalten bleiben. Ende Mai 2013 hatte die NRW-Landesvertretung in Brüssel eine Podiumsdiskussion veranstaltet, an der alle wichtigen europäischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, Verbände sowie eine Vertreterin der

europäischen Bürgerinitiative „Wasser ist ein Menschenrecht“ teilnahmen. Kurz darauf gab Binnenmarktkommissar Michel Barnier eine öffentliche Erklärung ab, dass er für eine Herausnahme der Wasserversorgung aus der Konzessionsrichtlinie plädiere. Ende Juni 2013 einigten sich die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten bei ihren Trilogverhandlungen auf eine Ausnahme für den Wassersektor. Jetzt steht noch die rein formale Zustimmung des EU-Ministerrates aus. Die EU-Konzessionsrichtlinie hat zum Ziel, dass die Vergabe von Konzessionen künftig in einem einheitlichen Rechtsrahmen erfolgt. Dabei soll europäischen Unternehmen der Zugang zum Konzessionsmarkt geöffnet werden.

Wenn Kommunen Leistungen im Rahmen der Daseinsvorsorge von externen Dienstleistern erbringen lassen wollen, ist dafür künftig eine europaweite Ausschreibung erforderlich. Auch für die Wasserversorgung sah die Konzessionsrichtlinie dies vor. Diese Pläne hatten zu massiven Protesten und zur Gründung der ersten europäischen Bürgerinitiative in acht europäischen Ländern geführt. Die Initiative „Wasser ist ein Menschenrecht“ startete eine Kampagne für einen freien Zugang zu Wasser und zur sanitären Grundversorgung. Noch vor Ablauf der Petitionsfrist forderten mehr als 1,5 Millionen Bürger mit ihren Unterschriften, auf die Privatisierung des Wassersektors zu verzichten.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Wirtschaft und Verkehr

Möbelland NRW

335 nordrhein-westfälische Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes stellten im Jahr 2012 Möbel im Wert von rund 6,2 Milliarden Euro her. Das waren 1,4 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Gegenüber dem Jahr 2009 hat sich die Möbelproduktion um 9,1 Prozent erhöht. Der Output liegt allerdings noch fünf Prozent unter der Produktion des Jahres 2008, dem Jahr vor dem Beginn der Wirtschaftskrise. Mit einem Produktionswert von 2,6 Milliarden Euro (Plus 3,1 Prozent gegenüber 2011) entfiel der größte Anteil aller im Jahr 2012 in NRW produzierten Möbel auf Küchenmöbel aus Holz. Dabei handelte es sich fast ausschließlich um Einbauküchenelemente aus Holz. Der Produktionswert von Sitzmöbeln und Sitzmöbelteilen betrug

1,2 Milliarden Euro (Plus 2,2 Prozent). Der von Büro- und Ladenmöbeln aus Holz 673 Millionen Euro (Plus 8,6 Prozent) und der von Matratzen 306 Millionen Euro (Minus 3,8 Prozent). Außerdem wurden sonstige Möbel wie zum Beispiel Wohn-, Schlaf- oder Badezimmermöbel im Wert von 1,4 Milliarden Euro (Minus vier Prozent) hergestellt. Der bundesweite Produktionswert von Möbeln lag 2012 bei insgesamt 16,7 Milliarden Euro. Der Anteil NRWs an der Möbelproduktion betrug hier 36,9 Prozent. Bei den aus Holz hergestellten Küchenmöbeln war der NRW-Anteil mit 68,7 Prozent am höchsten, gefolgt von der Matratzenherstellung (38,6 Prozent), sonstigen Möbeln (30,3 Prozent), Büro- und Ladenmöbeln (25,9 Prozent) und Sitzmöbeln (24 Prozent).

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Es wird gern genascht

Im Jahr 2012 wurden in Nordrhein-Westfalen in 41 Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes 630.000 Tonnen Süßwaren (ohne Dauerbackwaren) im Wert von rund 2,6 Milliarden Euro hergestellt. Mit dieser Menge hätte jeder Einwohner des Landes täglich fast 100 Gramm Süßwaren vernaschen können. Damit war die Produktionsmenge um 1,9 Prozent höher als 2011. Der Absatzwert stieg gegenüber dem Vorjahr um 6,1 Prozent. Von der gesamten Süßwarenproduktion des Jahres 2012 entfielen 200.000 Tonnen auf Dragees, Gummibonbons und Gelee-Erzeugnisse (Veränderung gegenüber 2011: Plus 5,4 Prozent) im Wert von 708 Millionen Euro (Plus 7,3 Prozent). Ferner wurden 96.000 Tonnen (Plus 5,7 Prozent) Schokolade im Wert von 412 Millionen Euro (Plus 9,5 Prozent) produziert. Von den Bändern liefen auch 39.000 Tonnen (Plus 4,6 Prozent) Pralinen mit und ohne Alkohol im Wert von 344 Millionen Euro (Plus 6,7 Prozent). Bundesweit wurden 2012 Süßwaren im Wert von insgesamt 8,5 Milliarden Euro hergestellt. 30,9 Prozent davon erzielten nordrhein-westfälische Betriebe. Bei der Herstellung von Schokolade betrug der NRW-Anteil 17,3 Prozent, bei der Produktion von Pralinen 32,3 Prozent. In Nordrhein-Westfalen wurden 2012 Maschinen im Wert von 54 Millionen Euro produziert, die zur Herstellung von Süßwaren, Kakao oder Schokolade verwendet werden. Das entspricht einem Anteil von 27,7 Prozent an der Bundesproduktion.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Obst- und Gemüseerzeugnisse in NRW

53 nordrhein-westfälische Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes stellten im Jahr 2012 Obst- und Gemüseerzeugnisse im Wert von rund 1,9 Milliarden Euro her. Das waren 1,5 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Mit einem Produktionswert von 1,1 Milliarden Euro (Minus 1,7 Prozent gegenüber 2011) entfiel der größte Anteil aller im Jahr 2012 in NRW produzierten Obst- und Gemüseerzeugnisse auf verarbeitetes Obst und Gemüse, gefolgt von Frucht- und Gemüsesäften im Wert von 590 Millionen Euro (Plus 8,2 Prozent). Unter den Fruchtsäften hatte Orangensaft mit 273 Millionen Litern im Wert von 300 Millionen Euro (Plus 8,9 Prozent) den größten Anteil.

Der Produktionswert von Kartoffeln und Kartoffelerzeugnissen lag 2012 bei 162 Millionen Euro (Plus 2,3 Prozent). Der bundesweite Produktionswert von Obst- und Gemüseerzeugnissen lag 2012 bei insgesamt 6,7 Milliarden Euro. Der Anteil Nordrhein-Westfalens an der Obst- und Gemüseproduktion betrug 28,3 Prozent. Bei verarbeitetem Obst und Gemüse lag der Landesanteil bei 33,8 Prozent, bei Frucht- und Gemüsesäften bei 28,8 Prozent, wobei es Orangensaft auf einen Anteil von 45,5 Prozent brachte. Der Anteil der in NRW produzierten Kartoffeln und Kartoffelerzeugnisse am gesamtdeutschen Produktionswert lag bei 12,9 Prozent.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 13.60.10

Einbanddecken und Stichwortverzeichnis 2013

Die Knipping Druckerei und Verlag GmbH, Postfach 10 32 39, 40023 Düsseldorf, hält Einbanddecken für den EILDienst des Jahres 2013 bereit. Sie können zum Preis von 7,10 Euro plus Mehrwertsteuer zuzüglich 4,00 Euro Versandkosten unmittelbar bei der Druckerei bestellt werden.

knippingmedia@gmail.com

Das Stichwortverzeichnis für das Jahr 2013 liegt diesem Heft bei.

EILDienst LKT NRW
Nr. 2/Februar 2014 00.10.04

Hinweise auf Veröffentlichungen

Rehn / Cronaue / von Lennep / Knirsch, **Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen**, Kommentar, 3. Auflage, zugleich 39. Ergänzungslieferung, Stand Juli 2013, Loseblattausgabe, Grundwerk 2.198 Seiten, DIN A 5, in zwei Ordnern, € 128,00 bei Fortsetzungsbezug (€ 199,00 bei Einzelbezug), ISBN 978-3-7922-0112-1, Verlag Reckinger, Luisenstraße 100-102, 53721 Siegburg.

Seit dem Erscheinen der letzten Ergänzungslieferung hat die Gemeindeordnung NRW mehrere inhaltliche sowie zahlreiche redaktionelle Gesetzesänderungen erfahren, die weite Teile dieses Loseblattwerkes betreffen. Die Autoren und der Verlag haben sich deshalb im Interesse der Bezieher entschlossen, die 3. Auflage des Werkes herauszugeben. Damit steht der seit bereits 40 Jahren etablierte Standardkommentar wieder in bewährter Aktualität und Qualität zur Verfügung.

Mit dem 1. NKF-Weiterentwicklungsgesetz vom 18. September 2012 hat der Gesetzgeber die Konsequenzen aus dem dem Landtag seit Juli 2010 vorliegenden Evaluierungsbericht gezogen. Herauszustellen ist dabei die nunmehr mögliche Dynamisierung der Ausgleichsrücklage. Die Änderungen der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO) sind textlich berücksichtigt und, soweit erforderlich, in die Kommentierung der haushaltsrechtlichen Vorschriften der GO eingeflossen. Die Fortentwicklung der aufsichtsbehördlichen und gesetzlichen Vorgaben für die Haushaltskonsolidierung ist unter Beachtung des Stärkungspaktgesetzes eingearbeitet.

Mit dem Gesetz zur Stärkung des kommunalen Ehrenamtes und zur Änderung weiterer kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften vom 18. September 2012 wollte der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für die Wahrneh-

mung des kommunalen Ehrenamtes verbessern. Schwerpunkt der Novelle war die Novellierung der §§ 44 und 45 GO. Hinzu kamen zahlreiche redaktionelle Änderungen, die in den Text der Gemeindeordnung eingepflegt werden mussten.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der kommunalen Demokratie vom 09. April 2013 schaffte der Gesetzgeber die Voraussetzungen dafür, dass die Wahlen der Bürgermeister wieder mit den Wahlen der kommunalen Vertretungen verbunden werden. Die diesbezüglichen Änderungen des § 65 sowie die Übergangsregelungen zum Kommunalwahlgesetz und zur Gemeindeordnung für die Kommunalwahl im Jahre 2014 sind ebenfalls bereits berücksichtigt.

Lersner / Wendenburg / Versteyl, **Recht der Abfallbeseitigung**, Kommentar, Stand: 04/13, Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Genthiner Straße 30 G, 10785 Berlin-Tiergarten.

Mit dieser Ergänzungslieferung werden die Kommentierungen zu den §§ 49 und 50 KrWG von Herrn Kropp neu in das Werk aufgenommen. Weiterhin werden die Deponieverordnung sowie das Umwelt-Rechtsbehelfsgesetz auf den aktuellen Stand gebracht.

Landmann / Rohmer, **Umweltrecht**, Kommentar zum Umweltrecht, 69. Ergänzungslieferung, ISBN 978-3-406-64157-2, Stand: April 2013, 300 Seiten, 31,90 €, Verlag C.H. Beck, 80791 München.

Die 65. Ergänzungslieferung enthält u.a. Kommentierungen zu §§ 20, 21, 28, 29, 39, 47, 49-52, 62, 63 KrWG (Beckmann) und zu § 8 TEHG (Hardach). Aktualisiert wurde die Kommentierung zu § 50 BImSchG (Schoen).

Mohr, Sabolewski, **„Umzugskostenrecht Nordrhein-Westfalen“**, Kommentar, 45. EL, August 2013, 302 Seiten, Loseblattausgabe, Grundwerk ca. 2.276 Seiten, Format DIN A 5, in zwei Ordnern, Preis 128,00 € bei Fortsetzungsbezug, 199,00 € bei Einzelbezug, ISBN 978-3-7922-0156-5, Verlag Reckinger, Luisenstraße 100-102, 53721 Siegburg.

Mit der 45. Ergänzungslieferung (Stand August 2013) wird der Kommentar in mehreren Teilbereichen umfangreich aktualisiert bez. erweitert. Die Auslandskostenersatzverordnung – AKEVO – vom 18. Mai 2009, zuletzt geändert durch die 2. Änderungsverordnung vom 11. Juli 2013, wird umfassend kommentiert.

Die Verordnung über die Umzugskostenvergütung bei Auslandsumzügen (Auslandsumzugskostenverordnung – AUV) vom 25. November 2003 wird durch die Neufassung vom 26. November 2012 ersetzt.

Die Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) und des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW) werden eingefügt, die Teile „Besondere Regelungen für Landesbedienstete“ und „Sonstige Rechts- und Verwaltungsvorschriften“ (hier insbesondere die Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) werden auf den neuesten Stand gebracht und ergänzt.

Schütz / Maiwald, **Beamtenrecht des Bundes und der Länder**, Kommentar, Gesamtausgabe B 10/13-2, 364. Aktualisierung, Stand: November 2013, € 66,99, Bestellnr.: 7685 5470 364, Verlagsgruppe Hühig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Diese Aktualisierung bietet aktualisierte Kommentierungen u.a. zu folgenden Paragraphen sowie aktualisierte Normen:

Teil C §§ 64, 70

Teil F BBesG.

Ernst / Adlhoch / Seel, Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – , 24. Lieferung, Stand März 2013, Loseblattausgabe, Gesamtwerk – 79. Lieferung, ca. 5.530 Seiten inkl. 4 Ordner, € 219,-, ISBN 978-3-17-024311-8, W. Kohlhammer GmbH, 70549 Stuttgart.

Die 24. Lieferung des Kohlhammer-Kommentars zum Sozialgesetzbuch IX enthält die gründliche Überarbeitung der Kommentierung verschiedener Vorschriften. Wie bereits mit der 23. Lieferung angekündigt, wurde die Kommentierung der zentralen Vorschrift des § 33 (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) durch umfangreiche Materialien (Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit) ergänzt, die für die Praxis eine große Bedeutung haben. Auch die Aktualisierung der Kommentierung des § 35 ist in diesem Leistungsbereich der Rehabilitationsträger sehr wichtig.

Gründlich überarbeitet wurde die Kommentierung der Vorschrift über den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen im Zweiten Teil des Sozialgesetzbuches IX (§§ 85 bis 92). Hervorzuheben sind auch Aktualisierungen im Bereich der Vorschriften über das Widerspruchsverfahren beim Integrationsamt (§§ 118 und 121) sowie beim Zusatzurlaub

für schwerbehinderte Arbeitnehmer (§ 125). Schließlich ergaben sich Änderungen bei der Anrechnung von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen auf die Ausgleichsabgabe und bei der Vergabe von Aufträgen an die Werkstätten (§§ 140, 141).

Dr. Stefan Lütke / Prof. Dr. Wolfgang Ewer (Hrsg.), Bundesnaturschutzgesetz, 1. Auflage 2011, XXV, 651 Seiten, ISBN 978-3-406-60552-9, Verlag C.H.Beck, Augsburg Straße 67a, 86720 Nördlingen.

Das neue Bundesnaturschutzgesetz ist seit März 2010 in Kraft. Es enthält direkt anwendbare einheitliche Regelungen für alle 16 Bundesländer und basiert auf der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz für das Naturschutzrecht, die dem Bund seit der Föderalismusreform I zusteht.

Der neue Handkommentar bietet eine detaillierte, praxisorientierte Erläuterung der Rechtslage. Dabei sind völker- und europarechtliche Bezüge sowie die Landesnaturschutzgesetze mit berücksichtigt. Schwerpunkte bilden die Landschaftsplanung, Eingriffsregelung, Biotopverbund, Biotopvernetzung, Netz „Natura 2000“, Artenschutz, Meeresnaturschutz sowie Rechtsschutz.

Das Werk wendet sich an Rechtsanwälte, Unternehmensjuristen, Verbandsjuristen, Referenten in Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden sowie Verwaltungsrichter.

Resilienz medizinischer Versorgungssysteme, Sascha Rolf Lüder / Björn Stahlhut, Münsteraner Rotkreuz-Schriften zum humanitären Völkerrecht, Band 16, 2013, 177 Seiten, 19,90 €, ISBN 978-3-9811817-9-1, Verlag am See, Heckerstr. 5, 44628 Herne.

Aktuell gewinnt der Begriff der „Resilienz“ im gesamten Bereich des Bevölkerungsschutzes an Bedeutung. Die Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen- und Katastrophenrisiken, die kritischen Infrastrukturen und Ressourcen sowie natürlich die Selbstschutz- und Selbsthilfefähigkeit spielen eine an Bedeutung zunehmende Rolle. Dabei führt der Resilienzgedanke stellt sicher, dass eine möglichst große Zahl von Einflussgrößen, die auf ein bestimmtes Handlungsfeld wirken, bei der Abschätzung von Krisen- und Katastrophenfestigkeit berücksichtigt werden. Es gilt, vom säulenhaften zum vernetzten und bereichsübergreifenden Denken überzugehen. Die nun vorliegende Schrift leistet einen Beitrag dazu, die Frage nach der „Resilienz“ in Bezug auf die medizinischen Handlungsfelder Rettungsdienst und Blutspendedienst zu diskutieren und erste Antworten zu skizzieren. Der Autor Lüder ist Justitiar des Deutschen Roten Kreuzes, Blutspendedienst West, und Landeskonzessionsbeauftragter des Deutschen Roten Kreuzes, Landesverband Westfalen-Lippe. Der Autor Stahlhut ist stellvertretender Teamleiter und Grundsatzreferent im Team Rettungsdienst des Deutschen Roten Kreuzes, Generalsekretariat.

Jäde / Dirnberger / Weiss, Baugesetzbuch (BauGB) Baunutzungsverordnung (BauN-VO), 7. Auflage 2013, 1520 Seiten, ISBN 978-3-415-05118-8, Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart.

Der context Kommentar bietet praxisorientierte Erläuterungen zum gesamten Bauplanungsrecht (BauGB und BauNVO). Die Autoren setzen die Schwerpunkte auch im Hinblick auf die juristischen Staatsprüfungen. Den Erläuterungen liegt die detailliert ausgewertete Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und der Obergerverwaltungsgerichte zugrunde.

Die 7. Auflage berücksichtigt das Gesetz zur Förderung des Klimaschutzes bei der Entwicklung in den Städten und Gemeinden (Klimaschutznovelle), das bereits Eingang in die höchstrichterliche Rechtsprechung gefunden hat und das Gesetz zur Stärkung der Innenentwicklung in den Städten und Gemeinden und weiteren Fortentwicklung des Städtebaurechts (Innenentwicklungsnovelle).

Wichtige weiterführende Materialien in elektronischer Form ergänzen das Werk. Sie sind durch die EasyLink-Funktion eng mit dem

gedruckten Kommentar verbunden. Die gesamte einschlägige Rechtsprechung findet sich in der elektronischen Fassung des Werks.

Die neue HOAI 2013, Eich, Kommentar, 2. Aufl. 2013, ISBN 978-3-8073-0473-1, 29,99 €, Verlagsgruppe Huthig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Die lexikalischen Erläuterungen zeigen die Neuerungen und Altbekanntes der HOAI 2013 auf. Die Autorin vergleicht diese mit den Regelungen der Vorgängerverordnung und z.T. der Vorvorgängerverordnung. Außerdem bietet der Schnelleinstieg Musterrechnungen für mehrere Leistungsdisziplinen und zeigt, wie prüffähige Honorarrechnungen nach der neuen HOAI 2013 aussehen können. Dazu kommt der vollständige Text der HOAI. Diese Textausgabe mit Schnelleinstieg liefert schnell und rechtsicher Informationen und Hinweise zur Anwendung der neuen HOAI 2013.

Grabitz / Hilf / Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, 51. Ergänzungslieferung September 2013, Anschluss an die Ergänzungslieferung Mai 2013, 390 Seiten, € 49,80, ISBN 978-3-406-64619-5, Verlag C. H. Beck, Wilhelmstr. 9, 80801 München.

Die 51. Ergänzungslieferung enthält u. a.:

Gemeinsame Bestimmungen Art. 2, 4-6 EUV (Hilf/Schorkopf, v. Bogdandy/Schill, Bast und Schorkopf); Beitrag nationaler Parlamente Art. 12 EUV (Hölscheidt); Rat Art. 16 EUV (Ziegenhorn) und Hoher Vertreter Art. 18, 27 EUV (Kaufmann-Bühler/Meyer-Landrut); Wirtschafts-Beschäftigungs- und Sozialpolitik Art. 5 AEUV (Bandilla); Allgemeine Bestimmungen Art. 7-10 AEUV (Schorkopf), Art. 15 AEUV (Krajewski/Rösslein), Art. 16 AEUV (Sobotta); EuGH Art. 251 AEUV (Karpenstein); Schlussbestimmungen Art. 343, 344 AEUV (Athen/Dörr).

Dr. Hengst / Majcherek, Straßen- und Wegegesetz des Landes Nordrhein-Westfalen, 9. Nachlieferung, November 2013, Kommunal- und Schul-Verlag, Postfach 3629, 65026 Wiesbaden.

Mit dieser Lieferung wird die Kommentierung bis einschließlich § 42 StrWG NRW überarbeitet, wobei auch hier auf die zahlreiche neue Rechtsprechung zum Straßenrecht Bezug genommen wurde.

Däubler / Hjort / Schubert / Wolmerath, Arbeitsrecht / Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, Handkommentar, 3. Auflage 2013, 3048 Seiten, Gebunden, Preis 125,- €, ISBN 978-3-8329-7543-2, Nomos Verlagsgesellschaft, Waldseest. 3-5, 76530 Baden-Baden.

In der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis überwiegen die Arbeitnehmer-Mandate. Der Kommentar vereint deshalb in einem Band alle relevanten Gesetze des Individualarbeitsrechts mit den bedeutsamen Bezügen zum kollektiven Arbeitsrecht. Die 3. Auflage berücksichtigt alle neuen Gesetze (z.B. das Mediationsgesetz) sowie Gesetzesänderungen (z.B. bei der Arbeitnehmerüberlassung) und befindet sich auf dem neuesten Stand der Rechtsprechung und Literatur.

Die Vorteile:

- Das Werk argumentiert dort weiter, wo die vorhandene Kommentarliteratur sich oftmals mit gängigen Argumentationsmustern begnügt.
- Der Kommentar lotet aus, was vor Gericht Bestand hat.
- Die Autoren orientieren sich an der BAG-Rechtsprechung und beziehen durchgehend die Entscheidungen des EuGH mit ein.
- Die Kommentierung zeigt argumentationssicher die Spielräume für die Umsetzung von Arbeitnehmerpositionen auf.
- Der Handkommentar berücksichtigt alle wichtigen neuen Gesetze (z.B. das Mediationsgesetz) sowie Gesetzesänderungen (z.B. bei der Arbeitnehmerüberlassung) – auch auf europäischer Ebene.
- Die Novellen zum AÜG, BEEG, SGB III und zur InsO sind umfassend eingearbeitet.
- Mediationsgesetz, Gesetz über den Rechtsschutz bei Überlangen Gerichtsverfahren und Familienpflegezeitgesetz sind erstmalig enthalten.

Das Werk vereint in einem Band alle relevanten Gesetze des Individualarbeitsrechts mit den bedeutsamen Bezügen zum kollektiven Arbeitsrecht. Die maßgeblichen Normen der InsO, des SGB, des HGB und der GewO werden ebenfalls praxisnah erläutert. Die Autoren sind ausgewiesene Experten aus Anwaltschaft und Justiz, die ihre langjährige Erfahrung in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmern einbringen.

Däubler /Bertzsch, **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**, Handkommentar, 3. Auflage, 98,- €, ISBN 978-3-8487-0524-5, Nomos Verlagsgesellschaft, Druckhaus, In den Lissen 12, 76547 Sinzheim.

Das AGG „droht“ immer! Das AGG ist zum festen und anerkannten Bestandteil der Rechtsordnung geworden. Ob es um Stellenausschreibungen, um Differenzierungen bei der Vergütung oder um Altersgruppen beim Sozialplan geht – immer muss auch das AGG Berücksichtigung finden. Dies ist auch Ausfluss der zahlreichen gerichtlichen Entscheidungen, die in den vergangenen Jahren ergangen sind. Die vorliegende dritte Auflage bringt den Handkommentar auf den Stand April 2013. Die umfassende, ausgewogene Darstellung beantwortet sowohl dogmatische als auch Detailfragen und besticht durch enorme Argumentationstiefe. Eingehend behandelt sind unter anderem:

- die Benachteiligung Jüngerer bei den Kündigungsfristen, beim Urlaub und bei Sozialleistungen,
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze,

- die Diskriminierung wegen Eigenschaften in der Person von Familienangehörigen,
- Schadensersatz und andere Rechtsfolgen bei Verstößen gegen ein Diskriminierungsverbot,
- Indizien für das Vorliegen einer Diskriminierung, die zu einer Umkehrung der Beweislast führen,
- die zivilrechtlichen Diskriminierungsverbote, die insbesondere im Versicherungsrecht praktische Bedeutung gewinnen,
- die Sonderfragen des öffentlichen Dienstes.

Bundeshaushaltsrecht, Piduch, 47. Lieferung der 1. Auflage, 16. Lieferung der 2. Auflage, Januar 2013, 252 Seiten, 109,90 €, ISBN 978-3-17-023698-1, Verlag W. Kohlhammer GmbH Stuttgart, 70549 Stuttgart.

Die vorgelegte Ergänzungslieferung berücksichtigt Änderungen und Ergänzungen der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur BHO, die in den Jahren 2012 und 2013 in Kraft getreten sind, sowie die im Februar 2012 veröffentlichte Neufassung der Arbeitsanleitung für Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen (abgedruckt zu § 7 BHO); die Aktualisierung der Kommentierung zu § 7 BHO folgt in der nächsten Lieferung. Im Übrigen wurden die Erläuterungen zu §§ 4, 24, 39, 54, 63, 72 und 73 BHO z. T. grundlegend überarbeitet und die zu weiteren Vorschriften sowie den Anhängen aktualisiert.

Drost, Das neue Wasserrecht, Kommentar, 3. Lieferung, Stand: Juli 2013, 520 Seiten, Richard Boorberg Verlag, Scharrstraße 2 70563 Stuttgart.

Die 3. Ergänzungslieferung berücksichtigt die Gesetzgebung bis Juli 2013 und bringt das Wasserhaushaltsgesetz (B10), die Abwasserverordnung (B20), das Infektionsschutzgesetz (B115), die Trinkwasserverordnung (B125), den Auszug des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (B225), die Verordnung über genehmigungsbedürftige Anlagen (B230), das Bundesnaturschutzgesetz (B240), das Düngegesetz (B245), den Auszug des Erneuerbare-Energien-Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung (B325), das Abwasserabgabengesetz (B415) und das Bundeswasserstraßengesetz (B510) auf aktuellen Stand. Änderungen im Europarecht, im Bodenschutzrecht und im allgemeinen Umweltrecht werden in einer kommenden Ergänzungslieferung berücksichtigt.

Neu aufgenommen wurde unter der Nummer B21 die Verordnung zur Regelung des Verfahrens bei Zulassung und Überwachung industrieller Abwasserbehandlungsanlagen und Gewässerbenutzungen (Industriekläranlagen-Zulassungs- und Überwachungsverordnung – IZÜV), unter der Nummer B25 die Verordnung zum Schutz des Grundwassers (Grundwasserverordnung – GrwV) und unter der Nummer B30 die Verordnung zum Schutz der Oberflächengewässer (Oberflächengewässerverordnung – OgewV).

DEUTSCHES AUSSCHREIBUNGSBLATT



Vergabeservice für NRW
Vergabemanagementlösungen
für ausschreibende Stellen

Vergabeworkflow für große und kleine Verwaltungen:

- ▶ integrierte Vordrucke, Bieterdatenbank, Statistiken uvm.
- ▶ inkl. NRW-Besonderheiten
- ▶ Vergabeakte von Bedarfsmeldung bis Zuschlag
- ▶ optionale eVergabe

Online- und Print-Bekanntmachung:

- ▶ großes Bieterpotential
- ▶ Weiterleitung an Dritte

Kostenloser Vergabeunterlagen-Service:

- ▶ elektronisch und Papierversand

Erfahrung im Vergabewesen seit 1954

Jetzt testen!
0211/88 27 38-23

Partner von Vergabe24 - Das Vergabeportal für Deutschland

Deutsches Ausschreibungsblatt GmbH
Tel: 0211 – 37 08 48-49 • Fax: 0211 – 38 16 07
Internet: www.deutsches-ausschreibungsblatt.de
E-Mail: service@deutsches-ausschreibungsblatt.de