



### Aus dem Inhalt:

- Schwerpunkt: Personalgewinnung und Personalbindung
- Praxisdialog – ein neues Forum für den Austausch zwischen Fachhochschule und Verwaltungspraxis
- Nein zur Gewalt gegen Einsatzkräfte



## Schulperspektiven auch für junge erwachsene Flüchtlinge schaffen

Wie aktuellen Daten des Ausländerzentralregisters zu entnehmen ist, befinden sich etwa 70.000 Geflüchtete zwischen 18 und 25 Jahren in Nordrhein-Westfalen. Nach dem Schulgesetz dauert die Schulpflicht für Jugendliche ohne Berufsausbildungsverhältnis bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden. Wer vor Vollendung des 21. Lebensjahres eine Berufsausbildung beginnt, ist bis zu dessen Ende schulpflichtig. Und wer nach dem Ende der Schulpflicht eine Berufsausbildung beginnt, ist berechtigt, ein Berufskolleg zu besuchen, solange das Ausbildungsverhältnis besteht.

Da Menschen ohne Bildungsabschluss in der Regel keinen Ausbildungsplatz erhalten, heißt dies für die große Mehrheit der Geflüchteten, dass diese mit Vollendung des 18. Lebensjahres nicht mehr in die Schule gehen müssen. Geflüchtete, die erst im Alter von beispielsweise 16 Jahren mit geringer oder nicht vorhandener Schulbildung nach Deutschland kommen und eine deutsche Schule bis zum Ende ihrer Schulpflicht nur wenige Jahre besuchen können,

haben somit nur eine geringe Chance, einen Bildungsabschluss zu erwerben. Und je älter Geflüchtete bei der Einreise sind, desto kürzer ist ihr Schulbesuch und desto geringer sind damit auch ihre Zukunftsaussichten.

Nach aktuellen Befragungen wollen etwa 50 Prozent der Geflüchteten einen Schulabschluss und knapp zwei Drittel einen Berufsabschluss erreichen. Dies wären nach den Zahlen von 2018 im Mittel etwa 40.000 Personen. Das Schulministerium versucht der Problematik fehlender Schulbildung mit einzelnen Bildungsangeboten entgegenzuwirken. Diese Angebote reichen jedoch nicht aus, um ein auch nur annähernd bedarfsdeckendes Angebot vorzuhalten.

Aus grundsätzlichen Erwägungen erscheint die Verlängerung der Schulpflicht nicht sinnvoll. Gerade bei erwachsenen Menschen ist eine gesetzliche Verpflichtung zum Schulbesuch fragwürdig: Wann und unter welchen Bedingungen fängt diese an, wann hört diese auf? Notwendig wäre aber die Ausweitung des Schulbesuchsrechts, also des individuellen Rechtsanspruchs auf den Schulbesuch. Indessen dürfte davon auszugehen sein, dass das Land diesen Weg nicht beschreiten wird, weil dies entsprechende Ausgleichsansprüche der kommunalen Schulträger auslösen würde.

Alternativ kommt eine andere Lösung in Betracht, die – neben dem dualen Ausbildungssystem – schwerpunktmäßig über den zweiten Bildungsweg führt. Die in kommunaler Trägerschaft stehenden Volkshochschulen dürften besonders geeignet sein, Geflüchteten das Nachholen von Schulabschlüssen zu ermöglichen. Der Unterricht beispielsweise in den Abendstunden könnte für viele Geflüchtete auch deshalb attraktiv sein, da während des Vormittags bzw. Nachmittags noch gearbeitet und Geld verdient werden könnte.

Die Volkshochschulen können das aber nur leisten, wenn das Land die finanzielle Förderung ihrer kommunalen Träger massiv ausweitet. Denn diese müssen zusätzliche Unterrichtsräume organisieren und das zusätzliche Lehrpersonal angemessen vergüten. Die jetzige Finanzierung der Volkshochschulen wäre für diesen Kraftakt keinesfalls ausreichend. Daher müsste das Land ein Konzept entwickeln, wie es den Volkshochschulen die Aufgabe der Beschulung erwachsener Geflüchteter verbindlich zuweisen und die Volkshochschulen dabei unterstützen kann, dies erfolgreich zu tun. In einem zweiten Schritt ist dann darüber nachzudenken, fehlende Eigenmotivation zu sanktionieren und besonderen Einsatz zu honorieren.

Wenn das Land es Geflüchteten nicht bedarfsdeckend ermöglicht, Schulabschlüsse nachzuholen, werden die kommunalen Sozialhilfeträger die Zeche zahlen müssen. Denn derzeit haben rund 60 Prozent der jungen erwachsenen Geflüchteten Zugang zu Sozialleistungen. Zu welcher Überlastung der öffentlichen Haushalte und zu welchen gesellschaftlichen Verwerfungen ein Unterlassen des Landes in dieser Frage führen könnte, bedarf sicherlich keiner weiteren Ausführungen.

Das Land ist daher aufgerufen, kurzfristig zu handeln und initiativ zu werden. Die Kreise stehen als Träger von Volkshochschulen, aber auch beispielsweise der Regionalen Bildungsnetzwerke und Kommunalen Integrationszentren bereit.

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**

EILDienst – Monatszeitschrift  
des Landkreistages  
Nordrhein-Westfalen

**Herausgeber:**  
Hauptgeschäftsführer  
Dr. Martin Klein

**Redaktion:**  
Erster Beigeordneter Dr. Marco Kuhn  
Beigeordneter Martin Schenkelberg  
Referentin Christine Cebin  
Hauptreferent Dr. Markus Faber  
Referentin Dorothee Heimann  
Referent Thomas Krämer  
Pressereferentin Rosa Moya  
Referent Dr. André Weßling  
Hauptreferent Dr. Kai Zentara

**Quelle Titelbild:**  
Jan Focken/Kreis Gütersloh

**Redaktionsassistentz:**  
Gaby Drommershausen  
Astrid Hälker  
Heike Schützmann

**Herstellung:**  
ALBERSDRUCK GMBH & CO KG  
Leichlinger Straße 11  
40591 Düsseldorf  
www.albersdruck.de

ISSN 1860-3319



**AUF EIN WORT** 521

---

**AUS DEM LANDKREISTAG**

Vorstand in Sorge um mögliche ASP-Folgen –  
Begleitung des Landesprojekts „Digitale Modellregionen“ 524

---

Versorgung im Notfall hat oberste Priorität – Arbeitsgemeinschaft  
Bevölkerungsschutz kommt im Kreishaus zusammen 526

---

**THEMA AKTUELL**

Praxisdialog – ein neues Forum für den Austausch  
zwischen Fachhochschule und Verwaltungspraxis 527

---

**SCHWERPUNKT:  
Personalgewinnung und Personalbindung**

Arbeitgeber Kreisverwaltung – Attraktiv durch Employer Branding 529

---

Moderne Personalgewinnung und -bindung beim Kreis Gütersloh 530

---

Individuell, persönlich, hilfreich – „Schnuppertag“ in der  
Bewerbungsphase wird sehr gut angenommen 532

---

Flexiblere Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten 534

---

Online-Bewerbung – ein Gewinn für alle 536

---

Personalbindung und Personalgewinnung beim Kreis Mettmann 537

---



Karrierewebsite, Ausbildungskampagne, Führungskräfte-qualifizierung: Der attraktive Arbeitgeber LWL 539

---

Azubi-Kommunal – 120 Behörden machen sich gemeinsam stark 542

---

## THEMEN

Vorreiter im Klimaschutz – Kreis Steinfurt als Masterplankommune ausgezeichnet 545

---

Städte- und Kreiswettbewerb „Papieratlas 2018“ 546

---

Kreis Lippe unter den Gewinnern von „KommunalerKlimaschutz.NRW“ 548

---

Unsere Einsatzkräfte – unsere Sicherheit! – Nein zur Gewalt gegen Einsatzkräfte 549

---

## DAS PORTRÄT

Landrat Dr. Andreas Coenen – Verantwortung für die Heimat und Entwicklung der Region 550

---

## IM FOKUS

10 Jahre Amtliches Liegenschaftskataster-Informationssystem (ALKIS®) beim Kreis Lippe 553

---

**KURZNACHRICHTEN** 556

---

**HINWEISE AUF VERÖFFENTLICHUNGEN** 571

---

## Vorstand in Sorge um mögliche ASP-Folgen – Begleitung des Landesprojekts „Digitale Modellregionen“

Die nordrhein-westfälischen Landräte haben im Rahmen ihrer Vorstandssitzung am 25. September 2018 mit dem Geschäftsführer des Dachverbandes kommunaler IT-Dienstleister NRW (KDN) über die „digitalen Modellregionen“ und die Überlegungen zur landesweiten Übertragung der darin gewonnenen Erkenntnisse gesprochen. Weitere Themen der Vorstandssitzung waren die Folgen eines möglichen Ausbruchs der Afrikanischen Schweinepest in NRW, das Gemeindefinanzierungsgesetz 2019, die geplante KiBiz-Reform und die Aufhebung des Gesetzes zur Stärkung des Kreistages.

Um die Kommunen bei der Digitalisierung der Verwaltung zu unterstützen, hatte das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie (MWIDE) das Projekt „Digitale Modellregionen“ initiiert. Fünf ausgewählte Modellregionen sollen digitale Lösungen entwickeln, die auf alle Kommunen übertragbar sind. Dafür stellt das Land in den

nächsten vier Jahren insgesamt 91 Millionen Euro zur Verfügung.

Nach einem zum Teil in der kommunalen Familie kritisierten Auswahlverfahren und einem schleppenden Start des Förderprogramms hatte das Ministerium im Sommer die Förderrichtlinie für die Modellregionen veröffentlicht. Nun haben erste Kommu-

nen Förderanträge gestellt. Welche dieser beantragten Projekte gefördert werden, entscheidet das MWIDE mit Unterstützung eines Beratungsgremiums. Der Dachverband kommunaler IT-Dienstleister NRW (KDN) gehört diesem Gremium an und ist bei der Beratung und dem Entscheidungsverfahren für die Projekte der „digitalen Modellregionen“ eingebunden. Das



Der Dachverband kommunaler IT-Dienstleister in NRW (KDN) beim Vorstand des Landkreistags NRW: Auf dem Foto v.l. Dr. Martin Klein, Hauptgeschäftsführer des LKT NRW, Landrat Dr. Ansgar Müller (Kreis Wesel), Vizepräsident des LKT NRW, KDN-Geschäftsführer Prof. Dr. Andreas Engel, Landrat Thomas Hendele (Kreis Mettmann), Präsident des LKT NRW, und Landrat Frank Beckehoff (Kreis Olpe), Vizepräsident des LKT NRW.

Quelle: LKT NRW

begrüßte der Vorstand des Landkreistags NRW in der Sitzung am 25. September 2018 in Düsseldorf ausdrücklich. Der KDN steht in engem Kontakt zu den kommunalen Spitzenverbänden und kennt die aktuellen IT-Entwicklungen der Kommunen in NRW.

KDN-Geschäftsführer Prof. Dr. Andreas Engel informierte den Vorstand des LKT NRW über die Förderrichtlinie und die erste Phase der Antragsdurchsicht. Dabei bestätigte er Befürchtungen der Vorstandsmitglieder: Bislang hätten sich vor allem die sogenannten Leitkommunen mit den Projekten ihrer Städte beteiligt. Die Kreise seien unterrepräsentiert. Zudem erklärte Engel, dass sich bereits jetzt Schwierigkeiten bei einer landesweiten Übertragbarkeit der Projekte andeuteten. Die Vorstandsmitglieder äußerten ihre Zweifel, ob die bislang angedachten Projekte der Modellregionen auch einen Mehrwert für andere entfalten könnten, und hielten es für unabdingbar, bei der Begutachtung der eingereichten Projekte darauf hinzuwirken, dass letztlich nur solche Vorhaben gefördert würden, die auch die gebotene Ausstrahlungswirkung entfalten könnten.

Engel betonte, dass der KDN schwerpunktmäßig auf Vernetzung und Übertragbarkeit der Erkenntnisse der Modellregionen achte. Das beginne schon bei der Begutachtung der Projektanträge. Darüber hinaus müsse darauf geachtet werden, dass die Projekte den allgemein anerkannten Standards genügen. Nach seinem Verständnis müssten die Vorhaben der Modellregionen auch standardmäßig die Anbindung an das Servicekonto.NRW und eine Bezahlungsfunktion aufweisen sowie mit dem Portalverbund.NRW verknüpft sein. Dabei erklärte Engel, dass die Zusammenarbeit zwischen Kreisen und Gemeinden in vielen Bereichen sehr gut funktioniere, diese sich aber bisher leider nicht in den Anträgen widerspiegeln. Positiv sei aber, dass man im Ministerium mit Erfolg den Vorschlag eingebracht habe, dass auch die Kooperation mit Nicht-Modellregionen möglich sei.

Diese Entwicklung begrüßte der Vorstand des LKT NRW: „Die Digitalisierung läuft unabhängig von den Modellregionen weiter“, betonte der Präsident des LKT NRW, Landrat Thomas Hendele (Kreis Mettmann). Vorstandsmitglieder berichteten von IT-Projekten in ihren Kreisen und der Ungewissheit, ob deren Vorhaben sich mit den Projekten der Modellregionen überschneiden würden. Der Vorstand forderte daher mehr Transparenz über die geplanten Fördermaßnahmen, damit sich die



Rolle des KDN im Transferprozess.

Quelle: KDN

nicht beteiligten Regionen daran orientieren könnten. „Wir müssen wissen, welche Pilotprojekte geplant sind, um unsere eigenen IT-Schwerpunkte weiter setzen zu können und Doppelarbeit zu vermeiden“, fasste Hendele zusammen.

Engel erklärte, dass der KDN auch über die Beratung und das Entscheidungsverfahren hinaus im Prozess weiter eingebunden sei. So unterstütze der Dachverband die Modellkommunen, aber auch andere Kommunen und IT-Dienstleister bei der Entwicklung einer übergreifenden Gesamtkonzeption. Auch seien eine Projektdatenbank zur Einsicht in die Projekte sowie Transferworkshops geplant, um sich über Projekte zu informieren und auszutauschen.

## Ausbruch der Afrikanischen Schweinepest in Belgien

Große Sorge bereitet den NRW-Landräten auch die neuesten Entwicklungen zur Afrikanischen Schweinepest (ASP). Nach dem ASP-Ausbruch in Belgien steigt die Wahrscheinlichkeit eines Ausbruchs in Deutschland. Die Landräte bekräftigten erneut ihre Forderungen an Land und Bund, vor allem die vorbeugenden Maßnahmen zu verschärfen (vgl. dazu bereits EILDienst LKT NRW Nr. 2/Februar 2018, S. 85). Denn aufgrund der zu erwartenden Exportsperr-

ren im Falle eines ASP-Ausbruchs wäre mit einem massiven Preisverfall zu rechnen, der für Landwirte, verarbeitende Betriebe und Exporteure in NRW verheerende Folgen mit sich bringen würde. Zudem kritisierten die Landräte, dass die Landesregierung die vom LKT NRW in der Vergangenheit immer wieder geforderte Wildseuchenvorsorgegesellschaft bisher noch nicht eingerichtet habe. Auch alle geplanten vorbereitenden Vorkehrungen für den Fall eines Ausbruchs seien noch nicht umgesetzt worden. Es sei nunmehr ein pragmatisches Handeln gefragt, betonten die Landräte in Hinblick auf die neuesten Entwicklungen. Die erforderlichen Beschaffungen – wie etwa Wildzaun-Material zur Abschottung einer Kernzone – müssten nun unverzüglich durchgeführt werden.

Der ASP-Ausbruch in Belgien ist der erste in Westeuropa. Bislang hatte sich ASP in Osteuropa ausgebreitet. Mitte September 2018 wurde ein erster Fund in Belgien gemacht, nur rund 60 Kilometer von der deutschen Grenze entfernt. Damit steigt die Gefahr eines Ausbruchs in Deutschland. Die Tierseuche ist zwar für Menschen ungefährlich, die Erkrankung verläuft aber bei Haus- und Wildschweinen fast immer tödlich. Einen Impfstoff gibt es bislang nicht. Weiterführende Informationen zur Tierseuche und der bisherigen Vorbereitung der Kreise sind im Schwerpunkttheft EILDienst LKT NRW Nr. 3/März 2018 verfügbar (abrufbar unter [www.lkt-nrw.de](http://www.lkt-nrw.de)).

## GFG 2019, NKF und weitere Finanzthemen

Im Hinblick auf das Gemeindefinanzierungsgesetz (GFG) 2019 begrüßte der Vorstand des LKT NRW grundsätzlich die geplante Einführung einer Aufwands- und Unterhaltungspauschale. Diese scheine wegen des gewählten Verteilungsschlüssels (50 Prozent Fläche, 50 Prozent Einwohner) geeignet, die negativen Wirkungen der sogenannten Einwohnerveredelung abzumildern. Allerdings wird diese Pauschale den Kreisen nicht gewährt und sie ist nicht umlagerrelevant. Für die Zukunft forderten die Landräte eine Ausdehnung dieser Pauschale auf die Kreise.

Zudem befassten sich die Landräte mit dem Entwurf eines 2. NKF-Weiterentwicklungsgesetzes. Dabei begrüßte Hendele zu Beginn, dass die ursprünglich vom Land verfolgte Neuregelung der Abschreibungen zu Lasten der Umlageverbände wegen entsprechend intensiver Aktivitäten des LKT NRW vermieden werden konnte; stattdessen werde das Modell des Wirklichkeitsprinzips (wie in Sachsen) eingeführt. Laut Geschäftsstelle stelle der vorliegende Regierungsentwurf in mancherlei Hinsicht eine Verbesserung zum bisherigen Rechtszustand dar.

Die rheinischen und westfälischen Kreiskämmerer hätten in ihren Konferenzen folgende Punkte aus dem Entwurf als

besonders wichtig herausgestellt: Auf große Zustimmung seien die Ausweitung der Auffüllung der Ausgleichsrücklage, die möglichst schon für 2018 in Kraft gesetzt werden sollte, und die Befreiung von der Pflicht zur Aufstellung eines Gesamtabchlusses unter bestimmten Voraussetzungen zugunsten eines Beteiligungsberichtes gestoßen. Kritisch dagegen werde die Einführung der Möglichkeit eines globalen Minderaufwandes gesehen. Auch müsse die vorgesehene Drei-Monats-Frist zur Zuleitung des Entwurfs des Jahresabschlusses an den Kreistag auf sechs Monate nach Ablauf des Haushaltsjahres verlängert und die gestrichene Regelung zu Kleinstbeteiligungen wieder aufgegriffen werden.

Noch ungeklärt ist weiterhin die Beteiligung des Bundes an den flüchtlingsbedingten Kosten über das Jahr 2019 hinaus. Der Vorstand bekräftigte seine Erwartung, dass die finanzielle Unterstützung des Bundes bei den Flüchtlingskosten auskömmlich, dynamisch und kommunalscharf vorläufig bis mindestens 2022 fortgesetzt werde. Positiv bewerteten die Landräte die Bundesratsinitiative des Landes NRW, um die Grenze zum Eintritt der Bundesauftragsverwaltung von 50 auf 75 Prozent zu erhöhen. Auf diese Weise könnte der Bund seine Möglichkeiten erweitern, die Kommunen im Bereich der Soziallasten – etwa bei den Kosten der Unterkunft – zu unterstützen.

## KiBiz-Reform soll 2019 kommen

Darüber hinaus diskutierte der Vorstand unter anderem über die geplante Aufhebung des Gesetzes zur Stärkung des Kreistages, über die Novellierung des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz), über das Teilhabechancengesetz und die Novellierung des Polizei- und des Ordnungsbehördengesetzes (OBG) in NRW. Dabei werteten die Landräte die geplante Aufhebung des Gesetzes zur Stärkung des Kreistages positiv. In Hinblick auf die KiBiz-Reform begrüßte der Vorstand, dass die Landesregierung zu Beginn des Jahres 2019 einen Entwurf vorlegen will. In dem Zusammenhang erwartet der Vorstand eine dauerhafte auskömmliche Finanzierung der Träger und eine Absenkung des kommunalen Trägeranteils auf das Niveau anderer Trägergruppen. Bislang hätten die Kommunen Finanzierungslücken der Träger mit Zuschüssen in Höhe von mindestens 200 Millionen Euro jährlich freiwillig geschlossen. Diese Mehrbelastung für die Kommunen müsse allerdings abgebaut werden. Auch müsse die KiBiz-Novelle mit dem Gute-Kita-Gesetz auf Bundesebene abgestimmt werden und der zunehmende Fachkräftemangel bei der Einführung des neuen Gesetzes mitberücksichtigt werden.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 00.10.10

## Versorgung im Notfall hat oberste Priorität – Arbeitsgemeinschaft Bevölkerungsschutz kommt im Kreishaus zusammen

*Fünf große Themenblöcke hatten die 35 Teilnehmenden der Arbeitsgemeinschaft Bevölkerungsschutz des Landkreistages NRW auf ihrer Tagesordnung, als sie nun im Siegburger Kreishaus zusammenkamen. Dazu gehörten organisatorische Themen genauso wie der Feuerschutz und die Leitstellen, der Katastrophenschutz und der Rettungsdienst.*

Die Fachleute aus dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ministerium des Innern des Landes NRW und den jeweiligen für Bevölkerungsschutz zuständigen Verantwortlichen aus den Kreisen tauschten sich aus und diskutierten teilweise durchaus kontro-

vers. Große Einigkeit bestand allerdings bei einem Punkt: Der Finanzierung der Notfallsanitäterausbildung. Seitdem vor vier Jahren die neue Ausbildung gesetzlich geregelt und die Krankenkassen als Kostenträger festgelegt wurde, sind genau diese Kosten immer noch ein Streitthema.

„Die Krankenkassen sind gesetzlich verpflichtet die Ausbildungskosten zu übernehmen. Dadurch, dass sich dies jedoch so schwierig gestaltet, droht uns ein Notfallsanitätermangel. Die Kostenfrage darf nicht auf dem Rücken der Betroffenen, der Rettungsdienste und auch nicht der Bür-



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgemeinschaft Bevölkerungsschutz des Landkreistages NRW.

Quelle: Rhein-Sieg-Kreis

gerinnen und Bürger, für deren adäquate Versorgung wir zu sorgen haben, ausgetragen werden“, fasste Michael Jaeger als zuständiger Dezernent des Rhein-Sieg-Kreises für alle Mitglieder der Arbeits-

gemeinschaft zusammen. Die Einführung des Berufsbildes Notfallsanitäterin bzw. Notfallsanitäter soll die rettungsdienstliche Versorgung verbessern. Zurzeit befinden sich 272 Frauen und Männer für das

Gebiet des Rhein-Sieg-Kreises in der Ausbildung bzw. Weiterbildung.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 38.10.03

## Praxisdialog – ein neues Forum für den Austausch zwischen Fachhochschule und Verwaltungspraxis

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV) ist der akademische Bildungspartner der Kommunen, der staatlichen Verwaltung, der Rentenversicherung und der Polizei in Nordrhein-Westfalen. Die gemeinsame Verantwortung für das duale Studium erfordert eine gute Abstimmung zwischen der FHöV und den Ausbildungsbehörden. Neben den institutionalisierten Kontakten in Hochschulgremien, dem kommunalen Beirat und dem Verzahnungsgremium soll die neue Veranstaltungsreihe „Praxisdialog“ einen offenen Austausch zwischen Vertreter\*innen von Kommunen und ihren Spitzenverbänden, den weiteren Ausbildungsträgern und Hochschullehrenden ermöglichen. Zu wechselnden Themen werden künftig die Praxisdialoge angeboten. Im Dialog können Ideen entwickelt werden, ist es möglich die Zusammenarbeit in der Ausbildung des Beamtennachwuchses oder eben auch im Wissenschaftsbereich zu fördern und so dazu beizutragen, die gemeinsame Verantwortung von FHöV und Verwaltungen noch besser zu tragen.

In seiner Auftaktveranstaltung zur neuen Veranstaltungsreihe thematisierte der Fachbereich Allgemeine Verwaltung / Rentenversicherung der FHöV NRW die Forschung, die neben der Lehre auch eine

Pflichtaufgabe der Hochschule ist. Am 27. September 2018 konnten im Senatsaal der FHöV-Zentrale in Gelsenkirchen Vertreter\*innen von Kommunen und kommunalen Spitzenverbänden Einblicke in die

Forschungsarbeit gewinnen, mit Lehrenden und dem Präsidium der FHöV diskutieren und gemeinsam überlegen, ob und wie die wissenschaftliche Kompetenz an dieser Hochschule nicht nur für die Lehre,



## DER AUTOR

Prof. Dr. Bernhard Frevel, Sprecher des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung/Rentenversicherung der FHÖV NRW

sondern z.B. auch für Auftragsforschungen und wissenschaftliche Beratung genutzt werden kann.

Der Präsident der FHÖV, Reinhard Mokros, betonte in seinem Grußwort, dass die Forschung von zentraler Bedeutung für das Selbstverständnis der Fachhochschule sei. Sowohl äußere Rahmenbedingungen wie der Bologna-Prozess und die Einführung der leistungsorientierten Besoldung der Professor\*innen, wie auch die intrinsische Motivation der Lehrenden haben der Forschung an der FHÖV deutlichen Schwung gegeben. Die Verbesserung der Forschungsinfrastruktur sei zurzeit eine Herausforderung für die Hochschulverwaltung. Grundsätzlicher betrachtete der Sprecher des Fachbereichs, Prof. Dr. Bernhard Frevel, die Möglichkeiten der Forschung. Die Forschung ist nicht nur nach dem Gesetz für die Fachhochschulen des öffentlichen Dienstes NRW eine pflichtige Kernaufgabe, sondern gehöre für die Institution und ihr Personal quasi zur „DNA“. Die Ausübung der Forschung mache den wesentlichen Unterschied zu anderen Ausbildungsträgern wie Schule und Studieninstitut aus.

Doch diese Forschung ist nicht Selbstzweck oder erlaube den Professor\*innen und Dozent\*innen die „Flucht aus der Lehre“. Vielmehr dient sie als anwendungsorientierte Wissenschaft dazu, den aktuellen und kritischen Blick auf die Verwaltung zu erhalten, ihre Wandlungen zu verstehen und das gewonnene Wissen in die Lehre einzubringen. Somit wird sie gleichsam zum „Jungbrunnen“ der Lehre. Forschung an der FHÖV finde nicht im Elfenbeinturm statt sondern sei an der konkreten Verwaltungspraxis interessiert. Die Konfrontation der Studierenden mit neuen Erkenntnissen, das gemeinsam Hinterfragen von wissenschaftlicher Methodik und die Analyse des Nutzwertes von Forschung für die kommunale Praxis fördere die Fach- und Methodenkompetenz der Studierenden und mache sie fit für künftige Aufgaben, bei denen Transferfähigkeiten gefordert sind. Auch die Kommunen (und andere Einstellungsträger) könnten die Forschungskompetenz der FHÖV nutzen. Hier sei Expertise für disziplinäre und interdisziplinäre Unter-

suchungen und Beratungen gegeben und werde von Wissenschaftlern gewährleistet, die ein umfassendes Verständnis für die Aufgabenfelder der öffentlichen Verwaltung haben. Mit der These, dass Forschung an der FHÖV nicht die Sahne auf dem Kuchen, sondern die Hefe im Teig sei, lud er die Anwesenden ein, sich näher mit konkreten Forschungsarbeiten zu befassen. Das „Forschungszentrum Personal und Management“ (vgl. <https://www.fhoev.nrw.de/forschung/forschungszentren/fpm/uebersicht/>) wurde von dessen Sprecherin, RD'in Birgit Beckermann, vorgestellt. Wie der Name dieses Zentrum besagt, stehen hier im Wesentlichen verwaltungsinterne Prozesse im Blickfeld. Das FPM leistet Forschung und Beratung in den Feldern Personalmanagement, Personalrecht und Verwaltungsmanagement. An dem Beispiel „Geschlechtergerechte Beurteilung“ stellte Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis dar, welche Benachteiligungen von Frauen das Beurteilungswesen bereithält und welche Anforderungen an die Beurteilungskriterien zu stellen sind. Mit den allgemeinen Informationen und dem konkreten Beispiel wurde deutlich gemacht, dass sowohl grundsätzliche, aber dennoch anwendungsorientierte Hinweise für das Personal- und Verwaltungsmanagement entwickelt werden, als auch dass Kommunen bei Umsetzungsstrategien begleitet oder Maßnahmen evaluiert werden können.

Die Forschungsgruppe „Politische Partizipation“ der FHÖV (vgl. <https://www.fhoev.nrw.de/forschung/forschungszentren/polpa/uebersicht/>) trägt seit 2014 gemeinsam mit der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf das Forschungskolleg „Online Partizipation“. Gefördert vom Wissenschaftsministerium NRW wird analysiert, wie mit Internetgestützten Verfahren die bürgerschaftliche politische Mitwirkung an der Willensbildung und politischen Entscheidungsfindung gestaltet werden kann. Die übergeordnete Frage lautet: „Wie und unter welchen Bedingungen kann das Potential von Online-Partizipation auf kommunaler Ebene systematisch entwickelt, praktisch genutzt und wissenschaftlich evaluiert werden?“ Prof.'in Dr. Katrin Möltgen-Sicking und Prof. Dr. Frank Bätge beleuchteten aus politikwissenschaftlicher und kommunalrechtlicher Perspektive die Fragestellung und die Bearbeitung im Forschungskolleg, an dem neben den Wissenschaftlern von FHÖV und HHU auch diverse Doktorand\*innen mitwirken und sich hier weiter qualifizieren.

Prof. Dr. Tobias Trappe stellte das noch junge Institut für Geschichte und Ethik

vor (vgl. <https://www.fhoev.nrw.de/forschung/forschungszentren/ige/uebersicht/>). Ausgehend von den Anforderungen an Geschichtsbewusstsein und den Herausforderungen für ethisch verantwortungsvolles Handeln arbeitete er heraus, dass die Verwaltungen als Träger des „Alltags der Herrschaft“ gefordert seien, die internen Prozesse, aber vor allem auch das Handeln der Mitarbeitenden mit den Bürgerinnen und Bürgern reflektieren. An den Beispielen des Personalmanagements stellt er dar, wie „Compliance“ gefordert und zu gestalten sei. Und mit Blick auf die Führungsethik wurde die Herausforderung zum Umgang mit Macht und zur Förderung einer Verwaltungskultur beleuchtet.

Dass auch das Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaften der FHÖV (vgl. <https://www.fhoev.nrw.de/forschung/forschungszentren/ipk/uebersicht/>) kommunalrelevante Fragestellungen bearbeitet, machte Prof. Dr. Bernhard Frevel deutlich. Er stellte Projekte vor, die sich mit der Gewährung der öffentlichen Sicherheit in der Kooperation von Kommune, Polizei, Wirtschaft und Zivilgesellschaft befassen. Er verwies auf die Problematik der Sicherheit der Kommune vor Kriminalität am Beispiel der Korruption und die Anforderungen an Korruptionsprävention.

In beiden Bereichen konnte die FHÖV in Kooperation mit anderen Hochschulen und Endanwendern umfangreiche Projekte durchführen, die im Rahmen des Programms „Forschung für die zivile Sicherheit“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurden. Ein aktuelles Projekt wird vom nordrhein-westfälischen Ministerium für Heimat, Kommunales, Bauen und Gleichstellung und der komba gewerkschaft nrw unterstützt: „Sicherheit und Gewaltprävention in Kommunalverwaltungen“. Hier wird untersucht, wie sich die Lage mit Beleidigungen und Übergriffen von Kunden gegen Mitarbeitende der Verwaltungen darstellt, welche Erfahrungen die Mitarbeiter machen, wie Führungskräfte ihr Handeln zum Schutz der Kolleg\*innen gestalten und welche Präventionsansätze genutzt werden können. Die Impulsreferate sowie Posterpräsentationen und Büchertische zu den einzelnen Forschungsarbeiten und der Institutionalisierung von Wissenschaftler-Netzwerken in Forschungsgruppen und -zentren regten an, sich über Forschungsergebnisse zu informieren, den Dialog von Praxis und Hochschule an Thementischen in kleinem Kreise zu führen und Potentiale für Kooperationen auszuleuchten. In einer abschließenden Plenumsdiskussion wurden Ein-

drücke und Erwartungen ausgetauscht. Dass die FHÖV ein kompetenter Partner für Forschung, wissenschaftliche Beratung, Begleitung und Evaluation ist, sei deutlich geworden. Nun gelte es die Zusammenarbeit weiter zu entwickeln und auch das Verständnis für die Forschungsarbeit bei den Kommunen und ihren Studierenden zu fördern.

Der nächste Praxisdialog der FHÖV wird im Frühjahr 2019 stattfinden. Hier werden dann Einschätzungen, Bewertungen und Erwartungen zu den bestehenden Studiengängen sowie zu möglichen weiteren Bildungsangeboten der FHÖV thematisiert werden. Die FHÖV NRW sowie die kommunalen Spitzenverbände werden rechtzeitig hierzu einladen.

Doch auch darüber hinaus freut sich die FHÖV über Anregungen und den kritisch-konstruktiven Austausch mit den Ausbildungspartnern und den Einstellungsbehörden ihrer Absolventinnen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 11.15.12.1

## Arbeitgeber Kreisverwaltung – Attraktiv durch Employer Branding

*Die Zeiten, in denen in den Bewerbungsphasen für die Besetzung von Ausbildungsstellen oder nach Stellenausschreibungen in den klassischen Aufgabenfeldern einer Kommunalverwaltung zahlreiche qualifizierte Bewerbungen eingingen und man die Qual der (Aus-)Wahl hatte, sind längst vorbei. Auch in der Kommunalverwaltung ist der demografische Wandel mit verringerten Zahlen an Interessentinnen und Interessenten angekommen, der immer stärker zu einem Konkurrenzkampf der einstellenden Behörden untereinander führt. Verstärkt wird dieser Trend noch in den Fällen, in denen von mehreren Kommunen gleichzeitig von der Qualifikation her ähnliches Personal gesucht wird und jeder „der Beste“ sein will; der am Ende den besten Bewerber für sich gewinnen möchte.*

*Aber wie gewinnt man die oder den Besten für die eigene Verwaltung? Ein Weg dorthin können Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke sein, die Bewerberinnen und Bewerber aufhorchen lassen: ein Employer Branding – Prozess.*

### „Wir machen den Kreis“

Der Rhein-Kreis Neuss hat bereits früh diesen Trend erkannt und mit der Kampagne „Wir machen den Kreis“ auf sich aufmerksam gemacht.



Logo „Wir machen den Kreis“.

Quelle: A. Baum/Rhein-Kreis Neuss

Ziel ist es, die Kreisverwaltung als attraktiven, modernen Arbeitgeber darzustellen und eine bessere Identifikation der Mitarbeiter mit ihrer Verwaltung zu erreichen. Neben den früher im Vordergrund stehenden Entscheidungskriterien für oder gegen

ein Stellenangebot wie Entgelt/Besoldung oder die sich bietenden Karrieremöglichkeiten hat ein Wandel stattgefunden, bei dem nun auch die Rahmenbedingungen einer Arbeitsstelle, das Betriebsklima, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – vor allem durch flexible Arbeitszeitmodelle- sowie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Bei den jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der oftmals wissenschaftlich untersuchten „Generation Y“ steht anders als in früheren Generationen nicht mehr die Arbeit im absoluten Lebensmittelpunkt. Die Arbeit ist für diese jungen Beschäftigten zwar nach wie vor wichtig, will aber als ein Teil des Lebens betrachtet werden, der mit anderen Bedeutungsfaktoren wie Freizeit und Familie in Einklang gebracht werden muss.

Auch diesen Trend muss man bei Maßnahmen der Personalgewinnung berücksichtigen, um im Wettbewerb um die besten Talente und die qualifiziertesten Fachkräfte für die Verwaltung weit vorne mit dabei zu sein.



Jörg Arndt, Leiter  
Personalwirtschaft,  
Rhein-Kreis Neuss

Beim Employer Branding stehen die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund. Wer könnte das Arbeitsleben in der Kreisverwaltung besser darstellen als sie selbst. Aus diesem Grund hat der Rhein-Kreis Neuss in der Kampagne „Wir machen den Kreis“ Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung an deren Arbeitsplatz in einer typischen Arbeitsszene vorgestellt und damit die Vielfältigkeit der Berufswelt unterstrichen.

### Digitalisierungsmöglichkeiten nutzen

In den neuen Medien wurde die Präsenz ebenfalls verstärkt, weil festgestellt wurde,

dass man über die eigene Homepage, Karriereportale sowie Facebook und Co. deutlich mehr potentielle Kandidatinnen und Kandidaten erreicht, als mit einer herkömmlichen Zeitungsanzeige.

Verstärkt wird diese Präsenz in den digitalen Medien neben einem bereits seit einigen Jahren verwendeten Film der Kampagne „Wir machen den Kreis“ zu den diversen Berufen seit dem Sommer dieses Jahres durch ein neues Ausbildungsvideo, in dem eigene Auszubildende die Darsteller sind und die Vorteile einer Ausbildung beim Rhein-Kreis Neuss beschreiben.

Präsenz zeigen ist ohnehin ein wichtiges Mittel, um für sich zu werben. Daher gibt es im Rahmen des Employer Branding-Prozesses auch eine Plakatkampagne zur Werbung für die Ausbildungsstellen in den unterschiedlichen Berufsfeldern beim Rhein-Kreis Neuss. Zur Unterstützung von Projekten wie „Wirtschaft pro Schule“ werden Schulen besucht und dort die Berufsbilder Verwaltungswirt, Fachinformatiker oder Vermessungstechniker vorgestellt. Diese Informationsveranstaltungen sind in der Regel sehr gut besucht. Auch auf regionalen Ausbildungsmessen und -börsen ist der Rhein-Kreis Neuss häufig

vertreten und kommt dort mit potentiellen künftigen Auszubildenden ins Gespräch.

Die Arbeitgebermarke wird ergänzt durch ein farbiges Logo mit dem Spruch „Wir machen den Kreis! Für die Menschen bei uns“, das einen hohen Wiedererkennungswert besitzt und immer wieder in Zusammenhang mit verschiedenen Maßnahmen verwendet wird. Zudem wird die herausgestellt, dass die Tätigkeit beim Rhein-Kreis Neuss sinnstiftend für die Menschen in unserer Region ist.

So läuft der Prozess der Personalgewinnung neben dem klassischen Bearbeitungsweg (Ausschreibung / Auswahl / Einstellung) im Hintergrund auch in der Form ab, dass versucht wird, zunächst auf sich aufmerksam zu machen, die Bewerberinnen und Bewerber neugierig zu machen und dann die „benefits“ herauszustellen.

Nach der Gewinnung einer/eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin ist es dann wichtig, die Mitarbeiteridentifikation zu stärken um die/den Beschäftigten als „Markenbotschafter“ zu gewinnen.

Denn auch die Verbreitung von positiven Informationen über den eigenen Arbeit-

geber im Familien- oder Freundeskreis hat oftmals schon dazu geführt, dass wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden konnten.

Ich werde manchmal gefragt, zu welchem Zeitpunkt ein Personalgewinnungsprozess ansetzen sollte.

Die Antwort ist: so früh wie möglich. Aus diesem Grunde versucht der Rhein-Kreis Neuss bereits nach erfolgreichen Schülerpraktika Kontakt mit den Jugendlichen zu halten und sie zum aktuellen Schul- und geplanten Berufsweg zu befragen. Auch auf diesem Weg können geeignete Auszubildende gefunden werden, die sich in einigen Jahren zu wertvollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterentwickeln und im Idealfall in weiterer Zukunft Führungsaufgaben übernehmen können.

Der öffentliche Dienst ist weiterhin attraktiv und muss sich nicht hinter der freien Wirtschaft verstecken. Er muss seine Stärken nur zeigen – und seine Attraktivität durch die Positionierung einer Arbeitgebermarke unterstreichen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 11.11.00

## Moderne Personalgewinnung und -bindung beim Kreis Gütersloh

500 unserer 1.500 Mitarbeitenden werden uns im Laufe der nächsten zehn Jahre verlassen. Daher müssen wir kreativ und schnell im Recruiting sein sowie attraktive Konzepte für die Personalbindung (retention management) für unsere guten Mitarbeitenden haben. Ausgangspunkt ist immer das jährlich durchzuführende Personalplanungsgespräch. Teilnehmer: die jeweilige Fachabteilungsleitung nebst Stellvertretung sowie die Personalleitung, ein Vertreter des Personalcontrollings, der jeweils zuständige Personalreferent und die Ausbildungs- sowie die Personalentwicklungsleitung. In diesen Gesprächen werden Schwerpunktthemen wie unter anderem die Altersstrukturanalyse und etwaige Nachfolgeplanungen abgestimmt, eine Analyse der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungszahlen vorgenommen sowie Gespräche zu Personalentwicklung (unter anderem: „Wer sind die Leistungsträger?“) geführt. Zudem werden neue Rekrutierungswege über Kooperationen mit Hochschulen oder Ausbildung angedacht und gemeinsam geplant.

### 1. Personalgewinnung

#### • Konzept Seiteneinsteiger

Da auf dem Bewerbermarkt immer weniger gute Verwaltungsangestellte zu bekommen sind, haben wir ein Konzept erarbeitet, das es uns ermöglicht, Seiteneinsteiger einzustellen. So unter anderem Sozialfachangestellte/Sofas, also ehemalige Mit-

arbeiter von Krankenkassen, die aufgrund der Krankenkassenfusionen gerne heimatnah und sicher bei uns arbeiten möchten und schon Verwaltungserfahrung mitbringen. Oder zum Beispiel einen Speditionskaufmann für Arbeiten in den Bereichen ‚Schwertransporte‘ oder Bankkaufleute für unsere Kreiskasse – wir suchen also Spezialisten für einzelne Bereiche.



DER AUTOR

Steffen Buch, Leiter  
der Abteilung Personal  
und Organisation,  
Kreis Gütersloh

- **Assessment-Center**

Da wir für Standard-Stellen, wie zum Beispiel im Jobcenter-Bereich, nicht immer langwierige Einzelvorstellungsgespräche führen möchten, haben wir in Kooperation mit der Uni Bielefeld (Fachbereich Psychologie) ein Auswahlverfahren konzipiert, welches uns ermöglicht, schnell und effizient neue Leute zu rekrutieren.

- **Soziale Medien**

Wir werben über Facebook und Twitter für Stellen von uns und rekrutieren proaktiv über XING. So konnten wir unter anderem in Bereichen, in denen wir wenig Bewerbungen bekommen (zum Beispiel im Kommunalen Integrationszentrum) gute Kontakte mit interessanten Bewerbern knüpfen. In Einzelfällen zahlen wir auch für eine hohe Reichweite in den Sozialen Medien. Darüber hinaus arbeiten wir schon lange mit Interamt und sind so in der Lage, unsere Bewerbungsverfahren strukturiert und zeitnah abzuarbeiten – denn in Konkurrenz zur starken Wirtschaft in unserem Kreis gilt es auch in den Bewerbungsverfahren schnell zu sein! Darüber hinaus haben wir unsere Stellenausschreibungen optisch und inhaltlich modernisiert, um für die Bewerber ansprechender zu sein. Für die Online- und Printanzeigen hat ein Profi das Foto gemacht. Inhalt und Gestaltung gehen wesentlich auf eine Fortbildung zur Wirkung von Stellenanzeigen zurück. Dort wurde unter anderem thematisiert, was Frauen eher abschreckt und wie man textet, damit sie sich bewerben.

- **Praktikanten**

Wir haben unsere gesamte Praktikantenbetreuung neu aufgestellt, kooperieren mit zahlreichen Hochschulen. Zudem haben wir sogenannte Starterpakete für die Praktikanten und halten auch im Anschluss über eine aufgebaute Datenbank Kontakt, gratulieren zu Geburtstagen etc. Auch dadurch ist es uns gelungen, Praktikanten, die während ihrer Studienzeit bei uns ihre Bachelorarbeit oder ähnliches geschrieben haben, danach für uns als Mitarbeitende zu gewinnen. Beispiel Pressestelle: Die heutige Pressereferentin und Social-Media-Managerin war einst Praktikantin, absolvierte dann ihr Volontariat in der Pressestelle und eine ehemalige Praktikantin machte die Elternzeitvertretung als Pressesprecherin bei der Wirtschaftsförderung.

## 2. Personalbindung

- **Weiterentwicklungsmöglichkeiten**

In unserer Abteilung Geoinformation, Kataster und Vermessung suchen wir händelnd Ingenieure. Da diese auf dem



Der Autor neben Landrat Sven-Georg Adenauer in der einer Gruppenarbeitsphase während der Klausur zum Thema ‚attraktiver Arbeitgeber‘. *Quelle: Jan Focken/Kreis Gütersloh*

Markt nicht so leicht zu bekommen sind, haben wir unseren Technikern angeboten, dass sie dual studieren können und danach bei uns als Ingenieure eingesetzt werden. Von diesem Angebot machen derzeit zwei Beschäftigte Gebrauch.

- **Home-Office, mobile Arbeit und flexible Arbeitszeitmodelle**

Wir bieten in fast allen Bereich Home-Office und zunehmend auch mobile Arbeit an. Der Spagat zwischen Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit ist dabei nicht ganz einfach – letztlich ist dies aber eine Führungsaufgabe, den jeweiligen Mitarbeitenden die Möglichkeiten, aber auch die

Grenzen aufzuzeigen. Hinzu kommt, dass wir sehr variable und flexible Gleitzeitmodelle für unsere Belegschaft anbieten – so gelingt es uns insbesondere Mütter, die bei uns als Führungskräfte tätig sind, frühzeitig aus Elternzeit zurück zu holen.

- **Lunch-Pakete**

Wir bieten in den Mittagspausen sogenannte ‚Lunch-Pakete‘ an. Dies sind Veranstaltungen, die während der Pause stattfinden. Es gibt eine Kleinigkeit zu essen und es werden Themen, die viele unserer Mitarbeitenden betreffen, von Experten vorgestellt. Thema war unter anderem: Wie verhalte ich mich, wenn meine Eltern



Grafic Recording von der Abteilungsleitungsklausur zum Thema ‚attraktiver Arbeitgeber‘. *Quelle: Jan Focken/Kreis Gütersloh*



Fotograf Detlef Güthenke (l.) setzt drei Kolleginnen und zwei Kollegen ins richtige Licht für das neue Anzeigenmotiv und zeigt zwischendurch erste Ergebnisse. Die Models (v. r.): Tobias Groppe (Abteilung Geoinformation, Kataster und Vermessung), Markus Brock (Abteilung Bevölkerungsschutz), Ulrike Ortmeier (Dezernat 5 Jobcenter), Xuan-Hai Danh und Elisabeth Celik (beide Abteilung Jugend). *Quelle: Jan Focken/Kreis Gütersloh*

pflegebedürftig werden? Dadurch können wir unseren Mitarbeitenden außerhalb der Arbeitszeit Hilfestellung anbieten, so dass sie sich bei der Arbeit dann wieder auf die Arbeit konzentrieren können und uns als Arbeitgeber dankbar für die Hinweise sind.

- **Kindernotfallbetreuung und pme-Lebenslagencoaching**

Wir bieten eine Kindernotfallbetreuung an, die in Akutfällen die Eltern unter-

stützt, so dass diese zur Arbeit kommen können und die Kinder in guten Händen wissen. Darüber hinaus haben wir seit kurzem eine Kooperation mit der Firma pme abgeschlossen. Diese ermöglicht es, unseren Mitarbeitenden und Führungskräften in allen Lebenslagen, so unter anderem bei beruflichen und außerberuflichen Dingen, wie zum Beispiel Scheidung, Insolvenz, psychische Probleme, anonym über eine Hotline mit Psychologen Kontakt aufzunehmen. Dies bezahlen wir als

Arbeitgeber. Dadurch können wir unsere AU-Zahlen verringern und haben zudem zufriedene Mitarbeitende, die zu schätzen wissen, dass wir als Arbeitgeber auch für sie da sind, wenn es ihnen schlecht geht.

- **Führungsfeedback und Führungszirkel**  
Gute Führung ist unerlässlich, um gute Mitarbeitende zu halten. Daher führen wir ein jährliches Führungsfeedback durch, in dem pro Dezernat eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt wird. Diese Ergebnisse werden im Anschluss mit den Führungskräften und Mitarbeitenden kommuniziert und aufgearbeitet. Darüber hinaus bieten wir für unsere Führungskräfte sogenannte Führungszirkel an, in denen sich Führungskräfte hierarchieübergreifend zu Führungsthemen austauschen können.

### 3. Fazit

Der eingeschlagene Weg scheint vielversprechend zu sein: Wir bauen an einem positiven und modernen Arbeitgeberbild, greifen immer wieder neue Ideen auf und geben uns mit dem Erreichten nicht zufrieden. Bestärkt werden wir nicht zuletzt durch positive Rückmeldungen im persönlichen Gespräch und durch unsere guten Bewertungen, die wir im Internet auf der Seite ‚kununu‘ für Arbeitgeberbewertungen bekommen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 11.11.00

## Individuell, persönlich, hilfreich – „Schnuppertag“ in der Bewerbungsphase wird sehr gut angenommen

*Selbstverständlich ist der Kreis Heinsberg dort vertreten, wo alle vertreten sind, wenn um Auszubildende geworben wird. So auf den verschiedenen Ausbildungsmessen, die im Kreis Heinsberg solch klangvolle Titel wie „Education“ oder „Be future“ tragen, so als würde in der Ausbildung ausschließlich Englisch gesprochen. Da Landrat und Kreis ihrer Vorbildfunktion gerecht werden wollen und müssen, ist ein Fernbleiben bei diesen Veranstaltungen quasi unmöglich. Über Aufwand und Nutzen solcher Veranstaltungen lässt sich indes trefflich streiten. Mess- und spürbar sind die Erfolge jedenfalls nicht. Es ist mehr ein „acte de présence“.*

Wie kommen wir an die jungen Menschen heran, die sich wirklich für uns interessieren?“ war dann im Jahr 2016 die Überlegung im Kreis Heinsberg nach einer erneuten, wegen des offenkundigen

Desinteresses der meisten jungen Besucher aber auch frustrierenden Teilnahme an einer solchen Ausbildungsmesse. Ausgangspunkt waren die alljährlich im Frühjahr geschalteten Stellenanzeigen für die

#### DER AUTOR

Ulrich Hollwitz,  
Pressesprecher Kreis Heinsberg



Teilnehmer am Schnuppertag vor dem Kreishaus.

Quelle: Kreis Heinsberg

durchschnittlich 12 bis 15 Ausbildungsplätze des Folgejahres. Die Überlegung lautete nun: Wie viele potentielle Interessenten haben Fragen zum Thema „Ausbildung in der Kreisverwaltung“? Und die Folgerung: „In welcher Weise können wir die Fragen effektiv beantworten?“ Dazu stellten sich die Fragen: „Welcher Wochentag ist am ehesten geeignet, zumal in der Regel auch die Eltern ein Interesse an der Ausbildung ihrer Töchter/Söhne haben.“

So kristallisierte sich schnell der Samstagvormittag als einzig sinnvoller Veranstaltungstag heraus. In der ersten Auflage 2016 von 10 bis 13 Uhr, aus der Erfahrung

der ersten Veranstaltung heraus ab 2017 von 9 bis 12 Uhr. Sechs Mitarbeiter/innen des Personalbereiches, darunter der Amtsleiter, der stellvertretende Amtsleiter, die Ausbildungsleiterin und weitere Sachbearbeiter standen in den drei Stunden für individuelle Beratungsgespräche für die Ausbildungsbereiche Beamter/Beamtin im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst bzw. Verwaltungsfachangestellte/r zur Verfügung. Die Beratungsgespräche fanden an kleineren und größeren Beratungstischen mit vier bis acht Sitzplätzen statt. Das Katasteramt hatte einen eigenen Beratungsbereich für die Ausbildungsgänge Vermessungstechniker/in bzw. Geo-

matiker/in eingerichtet und war mit zwei Mitarbeitern präsent. Der Pressesprecher empfing im Eingangsbereich die Gäste und übernahm die Steuerung der Veranstaltung, die ausschließlich auf individuelle Beratung setzt und ohne Programm abläuft.

So konnten die Interessenten sowohl Einzelgespräche wie auch Gruppengespräche zur Ausbildung in der Kreisverwaltung führen. „Es war für uns eine gute Erfahrung, wie vielfältig die Fragen zur Ausbildung waren. Und wir konnten sie auch alle beantworten und die Besucher waren sehr zufrieden“, resümierte Personalamtsleiter Alexander Knorren.



Die Ausbildungsbeauftragte Verena Liphardt (Haupt- und Personalamt) beim Berufsinformationstag.

Quelle: Kreis Heinsberg

Der Andrang war bei allen bisherigen drei Schnuppertagen groß. Zwischen 120 und 180 potentielle Bewerber, in der Regel mit einem oder sogar beiden Elternteilen, nutzten das Gesprächsangebot. So waren nicht nur die Beratungstische ständig besetzt, sondern auch der Wartebereich. Dort konnten die ausgehändigten Informationsflyer des Kreises zur Ausbildung studiert oder aber die in Endlosschleife laufende Power-Point-Präsentation zur Ausbildung in der Kreisverwaltung angeschaut werden. „Es waren auch Besucher dabei, die nach dem Gespräch wussten, dass die Ausbildung nicht den persönlichen Erwartungen entsprechen würde. Aber auch das ist gut so, wenn diese Einsicht vor dem Bewerbungsverfahren kommt“, meint Alexander Knorren.

Das Feedback der Besucher war in allen drei bisherigen Veranstaltungen durchgehend gut. Die pragmatische Herangehensweise



Teilnehmer aus Wirtschaft und Verwaltung beim Erfahrungsaustausch. Die Unternehmen sind in den Branchen Industrielackierungen, Bauunternehmen und Landschaftsbau, Bankwesen (Kreissparkasse), Pflegeeinrichtungen, IT-Unternehmen, Elektrotechnik tätig.

Quelle: Kreis Heinsberg

## Azubi-Austausch erstmals durchgeführt

Um die Attraktivität der Ausbildung zu steigern und auch den Horizont zu erweitern, hatte der Wirtschaftsbeirat im Kreis Heinsberg für 2018 einen Austausch von Auszubildenden der öffentlichen Verwaltungen und der freien Wirtschaft initiiert. An der Premiere im August 2018 nahmen insgesamt 38 Auszubildende teil. 19 Azubis aus den Bereichen Handwerk, Industrie und Dienstleistung schnupperten eine Woche lang „Verwaltungsluft“, 19 Beamtenanwärter/innen und Verwaltungsfachangestellte in der Ausbildung wechselten u. a. in einen Betrieb für Industrielackierungen, in eine Bauunternehmung und ein Altenpflegeheim. Bei der gemeinsamen Abschlussveranstaltung im Heinsberger Kreishaus hoben Landrat Stephan Pusch und Gereon Frauenrath von der gleichnamigen Unternehmensgruppe der Baubranche als Sprecher der beteiligten Unternehmen die positiven Aspekte hervor. Für alle Auszubildenden bot die Woche des Austausches interessante Einblicke und „Verständnis für den anderen“. Der Austausch soll auch in den kommenden Jahren weitergeführt werden.

und die individuelle und sehr persönliche Beratung wurden sehr geschätzt. Viele Besucher gingen zufrieden und bedankten sich ausdrücklich für dieses Angebot. Aufgrund der positiven Erfahrungen wird der Kreis Heinsberg das Angebot beibehalten. Seit Einführung des „Schnuppertages“ liegen die Zahlen der Bewerber/innen

auf die 12 bis 15 Ausbildungsplätze im 250.000-Einwohner-Kreis konstant jenseits der 200er-Grenze. 2018 waren es 299. Eine Statistik überrascht vor allem positiv: Mehr als die Hälfte der Bewerber/innen, die es bis ins Vorstellungsgespräch schaffen, hatte auch den „Schnuppertag“ Anfang Mai besucht.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 11.11.00

## Flexiblere Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten

Die Kreisverwaltung Soest, ein Arbeitgeber mit derzeit rund 1.300 Beschäftigten, wurde im Jahr 2010 erstmals als „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Soest“ ausgezeichnet. Diese Auszeichnung wurde in 2012, 2014 und 2018 erfolgreich wiederholt.



Der Kreis Soest ist als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert.

Quelle: Kreis Soest

Die bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für alle Beschäftigten erfolgt aus Sicht der Kreisverwaltung nicht ganz uneigennützig. Familienfreundlichkeit ist bei der Personalgewinnung ein sehr wichtiger, werbewirksamer Faktor. Familienfreundliche Arbeits- und Rahmenbedingungen binden Bedienstete an die Kreisverwaltung, Eltern steigen nach familiär bedingten Auszeiten schneller wieder ein. Nachfolgend sind als Kern der Familienfreundlichkeit die Entwicklung des mobilen Arbeitens und der flexiblen Arbeitszeitmodelle dargestellt. Die Möglichkeit der Telearbeit besteht beim Kreis Soest schon seit 1998 und wurde von Anfang an durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen

(DV) mit dem Personalrat begleitet. Sie wurde als Projekt in zwei Erprobungsphasen eingeführt. Das Projekt schloss 2002 positiv ab. Damals befanden sich neun Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter in Telearbeit, wobei die Telearbeit hier noch das ausschließliche Arbeiten in der eigenen Wohnung bedeutete. Mit einer neuen



DIE AUTORIN

Ricarda Oberreuter,  
Leiterin der Abteilung  
Personal, Kreis Soest

Dienstvereinbarung wurde Telearbeit in 2003 als eine selbstverständliche Form der Arbeitsorganisation eingeführt. Die Zahl der Telearbeitsplätze wurde, gerade vor dem damals noch hohen finanziellen Aufwand, auf etwa 20 Arbeitsplätze aufgestockt. In den folgenden Jahren kamen pro Jahr zwei bis fünf Beschäftigte neu hinzu, andere gaben diese Form der Arbeitsorganisation wieder auf. Im Durchschnitt befanden sich pro Jahr 20 bis 25 Beschäftigte in Telearbeit.

Von Anfang an war die Teilnahme freiwillig und es bestand kein Anspruch auf einen Telearbeitsplatz. Die Auswahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter erfolgte vorrangig auf Basis persönlicher Voraussetzungen. In der Regel waren dies familienbezogene Gründe. So musste ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger Angehöriger betreut werden oder die/ der Beschäftigte war alleinerziehend. Auch eine Arbeitserleichterung aufgrund einer Schwerbehinderung konnte ein persönlicher Grund sein.

Die durch Telearbeit entstandene Zeitsouveränität versetzte die Beschäftigten teilweise erst in die Lage, für den Kreis Soest weiterhin tätig zu sein. Das vorhandene Fachwissen und die Kompetenz der Beschäftigten konnten so erhalten werden. Ab 2011 wurde die Telearbeit schrittweise hin zu mobilem Arbeiten weiterentwickelt. Zum 1. Januar 2014 wurde die DV Telearbeit durch eine neue DV „mobiles Arbeiten und Telearbeit“ abgelöst. Es erfolgte eine weitere Differenzierung zwischen mobilem Arbeiten, Telearbeit und alternierender Telearbeit.

Erfasst waren neben den Beschäftigten, die aus persönlichen Gründen mobile Arbeit in Anspruch nehmen möchten, nunmehr auch mobile Arbeitsplätze, die aus dienstlichen Gründen eingerichtet werden, z. B. der Einsatz von Laptops oder Diensthandys sowohl im Außendienst, bei Arbeitsspitzen/ Vertretungstätigkeiten, bei Rufbereitschaft oder bei der Sicherstellung der Erreichbarkeit bei Telefon und/oder E-Mail.

Neu war, dass durch den Einsatz eines Tokens grundsätzlich verstärkt die Nutzung der eigenen Hardware ermöglicht wurde. Insbesondere war dann auch die kurzzeitige Nutzung (zum Beispiel im Rahmen von krankheitsbedingten Wiedereingliederungen) oder gelegentliche Nutzung mobilen Arbeitens möglich.

Bis 2013 wurde mobiles Arbeiten nur ermöglicht, wenn damit einhergehend ein Heimarbeitsplatz eingerichtet wurde und

	2014			2015			2016			2017		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Dienstl. Gründe	*	*	*	*	*	*	84	80	164	96	99	195
Persönl. Gründe	26	46	72	42	62	104	13	42	55	20	43	63
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>72</b>	<b>42</b>	<b>62</b>	<b>104</b>	<b>97</b>	<b>122</b>	<b>219</b>	<b>116</b>	<b>142</b>	<b>258</b>

#### Entwicklung der abgeschlossenen Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten.

**\*Bis zur Überarbeitung der Dienstvereinbarung zum 01.01.2016 wurde keine Trennung zwischen mobilem Arbeiten aus dienstlichen und persönlichen Gründen vorgenommen. Bis 2015 ist daher mobiles Arbeiten aus dienstlichen Gründen in der Angabe unter „persönliche Gründe“ enthalten.**

Quelle: Kreis Soest

der Arbeitsplatz im Dienstgebäude entfiel. Ab 2014 wurde auch alternierende Telearbeit (teilweise am häuslichen, teilweise am dienstlichen Arbeitsplatz) zugelassen, ferner mobiles Arbeiten aus dienstlichen Gründen ergänzt. Man erkennt auf den ersten Blick, dass nach der Überarbeitung der Dienstvereinbarung zum 1. Januar 2016 durch den erweiterten Anwendungsbereich insbesondere mobiles Arbeiten aus dienstlichen Gründen enorm zugenommen hat, insgesamt um mehr als 100 Prozent.

Der Weg zum heute selbstverständlichen mobilen Arbeiten war lang, aber er hat sich gelohnt. Mit dem mobilen Arbeiten konnten folgende Effekte erzielt werden:

- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und damit Erhöhung der Identifikation mit der Verwaltung als Arbeitgeber
- zunehmende Bindung hochqualifizierter Beschäftigter
- Reduzierung der Fahrtzeiten sowie Kostenersparnis für die Beschäftigten
- im Einzelfall positive Beeinflussung von Fehlzeiten
- Reduzierung von Büroflächen.

Die technischen Möglichkeiten und die Entwicklungen im Rahmen der Digitalisierung führen zu einer zunehmend orts- und zeitunabhängigen Arbeitserbringung. Der Schutz der Beschäftigten muss hierbei im Fokus bleiben. Das zunehmende Verschmelzen von Privat- und Berufsleben braucht klare Rahmenbedingungen, um eine Balance von Arbeit und freier Zeit zu wahren. So sind beim Kreis Soest Dienstzeiten zwischen 22 und 5 Uhr für mobiles Arbeiten ausgeschlossen, soweit sie nicht im Einzelfall aus zwingenden Gründen erforderlich sind. An Urlaubs-, Sonn- und Feiertagen soll nicht mobil gearbeitet werden. Das mobile Arbeiten setzt ebenfalls auf einen verantwortlichen Umgang mit Verwaltungsbedürfnissen, wie zum Beispiel einer hohen Kundenorientierung und damit verbundenen Anwesenheitserfordernissen. Individuelle Aushandlungsprozesse der Führungskräfte zu den arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Bedürfnissen sind

daher sehr wichtig. Ein Modell „von der Stange“ kann nicht funktionieren.

Neben der Flexibilisierung des Arbeitsortes hat der Kreis Soest eine lange Tradition in der Gewährung flexibler Arbeitszeitmodelle. So befinden sich (Stand 30. Juni 2018) 434 Beschäftigte in Teilzeit, davon 131 genau bei einer Arbeitszeit von 50 Prozent, 246 mit über 50 Prozent und 57 mit unter 50 Prozent der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Die Bandbreite der Arbeitszeitmodelle in Teilzeit reicht von 5 bis 38 Wochenstunden. Im Zwei-Drittel-Tage-Modell sind derzeit 40 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle hinterlegt.

Der bisher stark auf die Bedürfnisse der Beschäftigten fokussierte Blick bei der Genehmigung individueller Arbeitszeitmodelle kann in einzelnen Bereichen zu Problemen führen. So können aktuelle Arbeitsspitzen bei begrenzter Einsatzflexibilität schwerer abgedeckt werden. Der organisatorische und kommunikative Aufwand in der Fachabteilung steigt, sofern zu viele individuelle Arbeitszeitmodelle bestehen. „Unbesetzte“ Stundenanteile, die bei Arbeitszeitreduzierung entstehen, können nicht immer durch andere Beschäftigte aufgefangen werden. Auch hier gilt es, genau hinzuschauen und individuelle, für beide Seiten tragbare Modelle zu vereinbaren.

Da die Situation jeder einzelnen Verwaltung unterschiedlich ist gibt es keinen allgemeinen Masterplan für die „demografiefeste Personalarbeit“. Ein vielfältiger Mix aus Instrumenten und Maßnahmen, wovon flexible Arbeitszeiten und -orte nur zwei Bausteine sind, kann letztlich nur helfen, Beschäftigte zu gewinnen und motiviert an den Arbeitgeber zu binden. Jede Verwaltung muss die Wirkung der eigenen Instrumente stetig analysieren und bedarfsgerecht mit viel Phantasie weiterentwickeln.

## Online-Bewerbung – ein Gewinn für alle

*In der Kreisverwaltung Viersen sind seit 2016 Online-Bewerbungen Standard. Das hat Vorteile für die Bewerber und für die Personal-Sachbearbeiter und -Entscheider. Erfahrungsberichte.*

Ich war von der Möglichkeit, mich bei „einer Kommunalverwaltung online bewerben zu können, positiv überrascht“, so Daniela Dickopf über ihre Bewerbung bei der Kreisverwaltung Viersen. Frau Dickopf ist inzwischen als Beamtin im Sozialamt des Kreises Viersen beschäftigt. „Das ganze Verfahren habe ich als zeitsparend, benutzerfreundlich und klar strukturiert wahrgenommen. Angefangen vom Einreichen der Onlinebewerbung, über die Kommunikation per E-Mail bis hin zur Bestätigung des Vorstellungstermins über das Bewerber-Cockpit war alles selbsterklärend. Auch war ich ständig über den Stand meiner Bewerbung informiert“.

Die Kreisverwaltung Viersen nutzt seit Anfang 2016 die Bewerbermanagement-Software der Firma Haufe-Umantis und hat das System inzwischen für alle Bewerbergruppen, auch Azubis und Praktikanten, im Einsatz.

Wolfgang Fröschen, Sozialarbeiter im Amt für Schule, Jugend und Familie, bewarb sich ebenfalls online bei der Kreisverwaltung. „Neben dem einfachen Bewerbungsverfahren haben mich vor allem der finanzielle und der umweltfreundliche

Aspekt überzeugt. Durch den Wegfall der Papierbewerbung konnte ich Kosten sparen und habe zugleich nachhaltig handeln können.“

„Das Thema Datenschutz hat für mich eine große Rolle gespielt“, sagt Felix Ingenpass, Vermessungstechniker bei der Kreisverwaltung Viersen. „Durch den Hinweis auf die Datenschutzerklärung und die Möglichkeit der Datenfreigabe, also meine Bewerbung auch für andere Stellenausschreibungen berücksichtigen zu lassen, hatte ich ein gutes Gefühl, dass sorgfältig und gewissenhaft mit meinen persönlichen Daten umgegangen wird.“

Aber nicht nur die Bewerber sind von der Bewerbermanagement-Software überzeugt, auch die Personalabteilung schätzt die Vorteile des Online-Bewerbungsverfahrens: „Unsere Abläufe haben sich beschleunigt. Wir können unsere Verfahren deutlich schneller und komfortabler abwickeln“, erklärt Daniela Schmitz. Sie ist in der Personalentwicklung tätig und gehörte dem Projektteam an, das die Bewerbermanagement-Software bei der Kreisverwaltung eingeführt hat. „Wir haben die Software speziell an unsere Pro-



DIE AUTORIN

Julia Schepers,  
Amt für Personal  
und Organisation,  
Kreis Viersen

zesse angepasst, und das fast vollständig in Eigenregie. Wir haben damit eine maßgeschneiderte Version entwickelt, die genau unseren Bedürfnissen entspricht.“

Bevor die Software zum Einsatz kam, wurden sämtliche Bewerbungen in Excel-Listen erfasst und in Papierform an die jeweiligen Fachämter weitergegeben. „Mit ca. 1.500 Bewerbungen pro Jahr war dies mit einem erheblichen zeitlichen Aufwand verbunden. Dieser Erfassungsaufwand ist komplett weggefallen. So können wir die insgesamt angestiegene Anzahl von Auswahlverfahren wesentlich besser bewältigen. Heute gehen die Bewerbungen online ein und werden automatisch der jeweiligen Stellenausschreibung zugeordnet. Den Fachämtern und Gremien werden die Bewerbungen online bereitgestellt. Wir benötigen kein Papier mehr“, so Schmitz.

Den deutlichen Zeitgewinn kann auch Rainer Röder, Leiter des Amtes für Technischen Umweltschutz und Kreisstraßen, bestätigen. „Das ganze Verfahren läuft straffer. Direkt nach Bewerbungsschluss bekomme ich die Bewerbungen digital zur Verfügung gestellt. Per Klick erhalte ich komfortabel alle Informationen zu den Bewerberinnen und Bewerbern und kann meine Einschätzung vornehmen. Anschließend gehen die Einladungen zum Vorstellungsgespräch raus. Unsere Auswahlzeit ist damit deutlich kürzer.“

„Wir präsentieren uns durch unser Bewerbermanagement als moderner, attraktiver Arbeitgeber“, erklärt Schmitz. „Das ist gerade in der heutigen Zeit, in der es immer weniger Bewerber auf dem Markt gibt, wichtig. Für mich ist klar: Der Einsatz der Bewerbermanagement-Software ist für alle Seiten ein Gewinn“.



**Daniela Schmitz an ihrem Arbeitsplatz. Sie ist in der Personalentwicklung beim Kreis Viersen tätig und gehörte dem Projektteam an, das die Bewerbermanagement-Software bei der Kreisverwaltung eingeführt hat.**

Quelle: Kreis Viersen

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 11.11.00

## Personalbindung und Personalgewinnung beim Kreis Mettmann

In diesem Artikel wird die Strategie der Kreisverwaltung Mettmann zur Mitarbeiterbindung beschrieben. Außerdem erfahren Sie, was den Arbeitsplatz vom Fitness-Studio unterscheidet, was die strickende Oma auf dem Bauhof mit Mitarbeiterbeteiligung zu tun hat und warum ein plüschiges rosa Einhorn im Intranet der Kreisverwaltung Mettmann auftaucht.



### DIE AUTORIN

Jutta Pilz,  
Personalamtsleiterin,  
Kreis Mettmann

Der Kreis Mettmann liegt in einem Ballungsraum mit vielen kommunalen Behörden und Dienststellen des Landes in der unmittelbaren Nachbarschaft. Der Kampf um die besten Kräfte ist auch auf dem Sektor der Verwaltungsmitarbeiter angekommen. So steht die Kreisverwaltung Mettmann wie alle Kommunen vor der Herausforderung, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen. Was unterscheidet uns von anderen? Vielleicht die Herangehensweise?

Recruiting, Candidate Experience, Onboarding sind die Schlagworte, die jeder gewissenhafte Personalverantwortliche im Wortschatz führt und virtuos einsetzt. Der Markt ist eng, es gibt viel Konkurrenz: Da werden Hochglanzbroschüren aufgelegt, den Bewerbern und natürlich auch Bewerberinnen rote Teppiche ausgerollt und die Tätigkeiten in schillernden Farben beschrieben.

Viele Fitness-Studios leben von dieser Methode: Wer einen Vertrag unterschrieben hat, aber dann mit dem Angebot doch nicht zufrieden ist, kündigt aus Bequemlichkeit oft nicht. Im Arbeitsleben funktioniert das nicht so. Mitarbeiter, die mit den vorgefundenen Bedingungen nicht einverstanden sind, verlassen den Arbeitgeber wieder oder gehen in die sogenannte innere Kündigung. Die Strategie, die wir bei der Kreisverwaltung wählen: Personalbindung ist wichtiger als Personalgewinnung!

Was muss man als Arbeitgeber bieten, damit die Beschäftigten dauerhaft und wenn möglich auch noch leistungsstark bei ihm arbeiten? Um die richtigen Ant-

worten zu bekommen, muss man Experten befragen. Experten nennen sich zahlreiche Unternehmensberatungen, aber noch besser wissen es die Betroffenen, also die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das führt dann zu der nächsten Herausforderung: Wie können wir knapp 1.500 Menschen nach ihren Anregungen und Wünschen fragen?

Die klassische Mitarbeiterbefragung arbeitet mit standardisierten Fragebögen mit geschlossenen Fragen. Das erleichtert der damit beauftragten Unternehmensberatung die Auswertung und ist sicherlich ein hilfreiches Instrument, um den Status quo zu erheben. Aber wir wollen mehr, nämlich Ideen für Verbesserungen erhalten. Also keine Befragung sondern eine Beteiligung – und so nennen wir es auch: Mitarbeiterbeteiligung.

Aber was eignet sich denn nun zur Ideenfindung? Brainstorming, mind mapping, World Cafe, Eisbergmodell, Walt Disney Modell, Barcamp, Markt der Möglichkeiten, kill your business sind die Angebote aus dem Instrumentenkoffer der Moderatoren. Geleistet werden muss die Ideenfindung aber neben dem sogenannte Tagesgeschäft: Bürger müssen ihre Autos weiterhin zulassen können, es gilt Elterngeldanträge zu entscheiden und Umweltsünden müssen geahndet werden.

Eine einfache Möglichkeit wäre sicherlich, eine E-Mail Adresse wie [ideen@kreis-mettmann.de](mailto:ideen@kreis-mettmann.de) einzurichten. Aber hat das nicht etwas von dem „Leeres-Blatt-Syndrom“, vor dem sich viele Kreative fürchten?

Die Autorin ist der Überzeugung, dass fast jedem schon einmal solche Gedanken gekommen sind „Das wäre schön, wenn es das im Büro geben würde“, „Mein Berufsleben wäre leichter, wenn....“

Aber wie kann man diese Überlegungen, die flüchtig zwischen zwei Vorgängen auftauchen, festmachen und ans Tageslicht holen?

Als erfolgreiche Lösung für diese Fragestellung erweist sich hoffentlich die für den November geplante Ideensammlung im Rahmen einer Ausstellung unter dem Motto „KME unser Arbeitsplatz – wir gestalten mit“.

Unsere Ausstellung ist eine wachsende, sich entwickelnde Ausstellung. Die Anzahl der Exponate wächst mit der Ausstellungsdauer.



Der kleine Oskar im Buggy im Labor. Quelle: Kreis Mettmann



Die ältere Dame mit ihrem Strickzeug auf dem Bauhof.

Quelle: Kreis Mettmann

Es gibt fünf Thementafeln mit den Überschriften

- Arbeitszeit/Arbeitsort
- Ausbildung/Fortbildung/Karriere
- Führung/Zusammenarbeit/Kommunikation
- Gesundheit/Arbeitsschutz
- Work-Life-Balance/Familie & Beruf/ Gleichstellung

und eine freie Tafel für Ideen, die thematisch nicht zugeordnet werden können.

Zur Vernissage enthält jede Tafel lediglich wenige Texte und Bilder zu dem jeweiligen Themengebiet. Einige Exponate provozieren, viele erheitern, alle sollen zum Nachdenken anregen und so eigene Ideen erzeugen. Diese werden auf Moderationskarten niedergeschrieben und an die Tafeln geklebt und werden so Teil der Ausstellung.

Die Einbindung der Mitarbeiter hat schon bei der Erstellung dieser Ausstellung angefangen: Die Motive sind von drei Bachelorstudenten der Kreisverwaltung ausgewählt und umgesetzt worden. Auch die Models sind überwiegend Beschäftigte der Kreisverwaltung; nur der kleine Oskar im Buggy im Labor und die ältere Dame mit ihrem Strickzeug auf dem Bauhof sind keine Beschäftigte der Kreisverwaltung. Oskar beginnt vielleicht in ein paar Jahren mal eine Ausbildung beim Kreis.

Wichtig ist es uns, dass alle Mitarbeiter angesprochen werden und ihre Ideen einbringen. Bei der Struktur der Kreisverwaltung mit sieben Verwaltungsgebäude allein am Standort Mettmann und dazu noch einer Reihe Nebenstellen in den

kreisangehörigen Städten ist das allerdings mit einer haptischen Ausstellung nur sehr schwer zu realisieren.

Die Ausstellung wird zwar als Wanderausstellung in den drei größeren Verwaltungsgebäuden jeweils für mehrere Tage aufgestellt, aber damit gibt es immer noch keinen Zugang für alle Kolleginnen und Kollegen.

Daher wird eine digitale Version im Intranet des Kreises Mettmann vorgehalten, und die Ideen können auch elektronisch abgegeben werden. So ist sichergestellt,



Plakat Mitarbeiterbeteiligung.

Quelle: Kreis Mettmann

dass auch die Mitarbeiter aus den Nebenstellen die Chance haben, ihre Ideen und Anregungen einzubringen.

Bereits sechs Wochen vor der Ausstellungsöffnung haben Veröffentlichungen im Intranet und per „mail to all“ die Mitarbeiterbeteiligung angekündigt. Werbeplakate in den Verwaltungsgebäuden und den Nebenstellen wecken Neugier und machen aufmerksam. Ein Video im Intranet beschreibt die Intentionen der Mitarbeiterbeteiligung und erläutert die Beteiligungswege.

Eigentlich war das „plüschige rosa Einhorn“, das im Film zum Stichwort „alle Ideen, wie die Arbeit besser werden könnte“ auftaucht, nur als Scherz oder Platzhalter gedacht. Aber es ist drin geblieben. Das Einhorn steht für die Ideen, die als utopisch angesehen werden. Auch diese Ideen sollen genannt werden: Wer weiß, vielleicht geht es ja doch oder wenn nicht so, dann gibt es etwas anderes, was dem Ziel des Ideengebers näher kommt.

Der Startschuss für die Mitarbeiterbeteiligung fiel am 5. November mit einer Auftaktveranstaltung im Kreishaushaus. Mit Impulsvorträgen eines Unternehmensberaters und einer Referentin der Unfallkasse NRW werden die Möglichkeiten und Grenzen einer Mitarbeiterbeteiligung aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet. Im anschließenden Podiumsgespräch mit den Referenten, Landrat Hendele und einem Vertreter des Personalrates werden weitere Fragen erörtert. Bei einer weiteren Veranstaltung am 7. November konnten interessierte Beschäftigte mit Organisations- und Personalverantwortlichen zu den einzelnen Themen ins Gespräch kommen und gemeinsam Ideen erarbeiten, die dann an den Stellwänden erfasst werden.

So wurden bis zum 23. November viele Ideen für den Kreis Mettmann – den Arbeitsplatz der Zukunft – gesammelt. Alle Ideen werden aufgenommen, gebündelt und veröffentlicht. Eine wichtige Aufgabe wird die Auseinandersetzung mit den Ideen sein. In einem transparenten Prozess gilt es die Ideen zu priorisieren und Maßnahmen zur Umsetzung zu entwickeln.

Wir sind zuversichtlich, auf diese Weise neue und wirkungsvolle Konzepte zur Mitarbeiterbindung zu erhalten. Zufriedene Mitarbeiter wiederum sind ein wichtiger Baustein zur Personalgewinnung, und so schließt sich der Kreis.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 11.11.00

# Karrierewebsite, Ausbildungskampagne, Führungskräftequalifizierung: Der attraktive Arbeitgeber LWL

Altersabgänge und neue Aufgaben erfordern eine breite Strategie. Bis zum Jahre 2025 wird eine große Anzahl Beschäftigter in Pension und Rente gehen. Dennoch gibt es einen erhöhten Personalbedarf durch neue Aufgaben, z.B. durch die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG). Der Arbeitsmarkt ist zunehmend umkämpft; auf ihm ist nicht nur mit der freien Wirtschaft zu konkurrieren, sondern auch mit anderen öffentlichen Arbeitgebern.

Der LWL begegnet diesen Herausforderungen mit einer Handlungsstrategie, die aus mehreren Bausteinen besteht. Grundlage dafür ist die „Marke LWL“: Der LWL bearbeitet Aufgaben, die für viele hilfreich und notwendig sind: die Arbeit ist für Beschäftigte und Job-Interessierte sinnstiftend.

Getreu dem LWL-Motto bewirken sie in ihrem beruflichen Alltag „Gutes für die Menschen in Westfalen-Lippe“ in kulturellen, gesundheitlichen und sozialen Aufgabenfeldern. Der LWL bietet eine große Palette von Berufsfeldern und Qualifikationen.

Er ist Vorreiter in Sachen Inklusion – eine Zielsetzung, der sich viele potentielle Bewerberinnen und Bewerber verbunden fühlen.

## Baustein 1: Ausbildung und Personalgewinnung

Es werden seit 2010 kontinuierlich mehr Auszubildende eingestellt. Derzeit bildet der LWL 127 junge Menschen in 18 Berufen aus. Die Bewerbungszahlen sind ausreichend, aber rückläufig. Der LWL bietet seit 2017 auch deshalb einen zweiten Ausbildungsweg für den „gehobenen Verwaltungsdienst“ an. Hier wird Hochschulabsolventen als Quereinstieg eine verkürzte, zweijährige Ausbildung für eine Qualifizierung im Rahmen eines komprimierten Verwaltungslehrgangs II angeboten.

Der LWL legt Wert auf eine gute Begleitung und Beratung während der Ausbildung. In den Einführungswochen erfahren die neuen Auszubildenden, was in der Ausbildung wichtig ist und lernen Ansprechpartner/-



### DER AUTOR

Karl-Heinz Kötterheinrich, Leiter Haupt- und Personalabteilung, LWL

innen sowie Mitauszubildende kennen. Im Rahmen des sogenannten Seitenwechsels erfolgt für alle Verwaltungsauszubildenden ein zweiwöchiger Einsatz in verwaltungsfremden LWL-Einrichtungen. Im weiteren Verlauf der Ausbildung werden die Auszubildenden durch ein umfangreiches Schulungsangebot – von kundenorientierter Ansprache bis hin zu Prüfungsgängsten – unterstützt. In 2018 startete eine neue Marketingkampagne für die Ausbildung:



Marke Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL).

Quelle: LWL



LWL-Ausbildungskampagne: Personalmarketing.

Quelle: LWL

Ein neuer Messeauftritt und eine zielgruppengenaue Ansprache in den neuen Medien fanden hohe Zustimmung bei den jungen Menschen. Die Vielzahl der im LWL beschäftigten Berufsgruppen vom Handwerker bis hin zur Hochschulabsolventin erfordert eine jeweils zielgruppenorientierte Personalgewinnung, ohne dabei die Herausbildung und Stärkung einer ganzheitlichen Arbeitgebermarke aus dem Blick zu verlieren.

So wurde für die Gewinnung von Nachwuchskräften des Höheren Dienstes ein eigenes Personalgewinnungskonzept erarbeitet und erfolgreich umgesetzt, das durch eine besondere Stellenausschreibung unterstützt wurde. Um die raren Fachkräfte insbesondere für die Bereiche LWL-IT und LWL-Bau- und Liegenschaftsbetrieb (LWL-BLB) zu gewinnen, wird stärker darauf geschaut, ob nicht im Berufsleben bereits gemachte Erfahrungen und Kenntnisse als gleichwertig mit einem Studienabschluss angesehen werden können und somit die formale Schwelle für eine Einstellung gesenkt werden kann. Für die IT ist ein Konzept entwickelt worden („IT-Stufenkonzept“), das Entwicklungsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigt.

Die Kontakte zu den Hochschulen wurden verstärkt, um möglichst direkt an die Absolventen heran zu kommen. Es werden vermehrt Praktika angeboten, ebenso Möglichkeiten, die Bachelorarbeit beim LWL durchzuführen. Studierende, die entweder als Praktikanten oder als Beschäftigte den LWL schon kennen, haben die Möglich-

keit, studienbegleitend (weiter) beim LWL zu arbeiten. In den Stellenausschreibungen werden die Informationen über den guten Arbeitgeber LWL ausgeweitet und differenziert. Mit einer Karrierewebsite sollen die Vorteile, die der LWL als Arbeitgeber potentiellen Bewerbern bietet, transparent und zugänglich gemacht werden.

## Baustein 2: Personalauswahl

Durch ein internes Organisationsprojekt wurden die Arbeitsabläufe verbessert und Stellenbesetzungsverfahren beschleunigt. So wurden beispielhafte Checklisten zur Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungsverfahren erstellt, Musterauswahltexten entwickelt sowie Sammel-ausschreibungen durchgeführt. Auch strukturell wurde kräftig nachgebessert: Künftig werden sich in dem neuen Sachbereich „Stellenbesetzung und strategische Personaleinsatzplanung“ Spezialisten noch gezielter, kreativer und intensiver um die Personalgewinnung für den LWL kümmern. In 2018 ist ein neues digitales Online-Bewerbermanagement eingeführt worden. Der LWL vollzieht damit den Schritt hin zur Online-Bewerbung und zum digitalen Workflow.

Die Bewerbungsprozesse sind verbessert worden: Ein allgemeines Anforderungsprofil für Führungskräfte ist entwickelt worden, die Fragenkataloge für die Vorstellungsgespräche wurden stärker vereinheitlicht, Beschäftigte der LWL-Haupt- und Personalabteilung haben sich in einschlägigen Fortbildungen weiter qualifiziert.

Für den Bereich der generalistisch geprägten Führungsfunktionen sowie für die Zulassung für den Aufstieg aus dem ehemals „gehobenen“ in den „höheren Dienst“ wurde ein Auswahlverfahren in Form eines Assessmentcenters entwickelt. Dabei kommen verschiedene Instrumente zum Einsatz: Präsentation, Mitarbeitergespräch als Rollenspiel, Gruppendiskussion, strukturiertes Interview.

## Baustein 3: Personalentwicklung und Wissensmanagement

Unter der Überschrift „Systematische Beschäftigtenförderung“ werden die Fort- und Weiterbildung sowie die persönliche und berufliche Entwicklung der Beschäftigten weiter ausgebaut. Das LWL-Fortbildungsprogramm bietet jährlich insgesamt über 160 – allgemeine, fachspezifische und ressortinterne – Fortbildungen zu 90 Seminarthemen an, ebenso zahlreiche Teamentwicklungsmaßnahmen.

Mit Hilfe eines digitalen Fortbildungsportals brauchen Beschäftigte keinen unterschriebenen Antrag mehr in die Hauspost legen. Geschaffen wurde ein medienbruchfreier digitaler Bearbeitungsprozess. Zudem werden die Beschäftigten und Führungskräfte bestärkt, die Möglichkeiten von arbeitsplatznahen Methoden zum Kompetenzaufbau noch besser auszuschöpfen: Beteiligung in Projekten, Hospitation oder auch die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder. Auch nebenberufliche Weiterbildungen wie Studiengänge zum Bachelor und Master ebenso Studiengänge mit anderen anerkannten Abschlüssen und sonstige komplexe nebenberufliche Weiterbildungen werden durch den LWL unterstützt: durch Freistellung für die Präsenztage im Studium und mit einem finanziellen Zuschuss zu den Studiengebühren.

Im Zuge der Regelungen zu Aufstiegen wurde mit einem neu konzipierten Auswahlverfahren ein neues Steuerungsinstrument geschaffen, welches es dem LWL ermöglicht, gezielt und nach Bedarf unter den Interessierten auszuwählen: Der LWL wählt nach dem konkreten Bedarf durch Vorstellungsgespräche, Gruppenaufgaben und Interviews aus, wer zum Aufstieg zugelassen wird.

Über das gesamte Spektrum der Personalentwicklung wurden alle Führungskräfte in einer zweitägigen Fachschulung mit dem Thema „Personalentwicklung als Führungsaufgabe“ breit informiert. Sie haben sich intensiv damit beschäftigt, welche konkreten Hilfestellungen sie bei der

Förderung und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben können.

Der LWL verfügt über dezernatsspezifische Einarbeitungskonzepte. Zu nennen sind beispielsweise das umfassende Einarbeitungskonzept in der LWL-Behindertenhilfe (EIK) oder auch das Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWL-Rechnungsprüfungsamts. Der LWL nutzt die Instrumente „Train on the job“ und „Train near the job“.

Dabei hospitieren Beschäftigte in anderen Sachbereichen, um einen Einblick in einen anderen Aufgabenbereich zu erhalten. Zudem steht den Führungskräften und Beschäftigten der LWL-Methodenkoffer zum Wissenstransfer zur Verfügung (Anleitungen für Microartikel, Mentoring, Möglichkeiten von Wissensdatenbanken etc.) Scheidet ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin altersbedingt aus oder steht ein Stellenwechsel bevor, stellt der LWL ein Wissenstransferkonzept zur Verfügung. Hierbei wird individuell mit den Wissensgebern/Wissensgeberinnen gearbeitet, relevantes Wissen festgelegt und Möglichkeiten zum Erhalt im LWL vereinbart.

## Baustein 4: Führung

Bei der Rekrutierung von Führungskräften sollen insbesondere LWL-interne Potentiale stärker erhoben und genutzt werden. Zu diesem Zweck werden aktuell Möglichkeiten einer digital unterstützten anonymisierten Potentialanalyse, z. B. in Form einer Selbsteinschätzung ausprobiert. Mit der modularen Qualifizierung können sich verbeamtete Beschäftigte auf den Aufstieg in den höheren Dienst vorbereiten. Für Nachwuchskräfte des höheren Dienstes gibt es zudem ein Traineeprogramm, das erste Einblicke in den Führungsalltag öffnet.

Alle Führungskräfte beim LWL besuchen die Führungskräfte-Qualifizierungs-Reihe. In drei Modulen an insgesamt neun Tagen werden die Führungskräfte für den Führungsalltag fit gemacht und in ihrer neuen Führungsrolle gestärkt.

Im Anschluss an diese Qualifizierung besteht die Möglichkeit mit anderen Führungskräften in Führungskräfte-Zirkeln Fragen aus dem Führungsalltag zu reflektieren, sich kollegial zu beraten und zugleich zu vernetzen. Alle zwei Jahre findet eine zweitägige Führungskräfte-Fachschulung statt: Führen im Generationenmix, Führen und Gesundheit, Systematische Beschäftigtenförderung sind dort als Themen der

letzten Jahre zu nennen. Es gibt eine Vielzahl von Material und Handreichungen für den Führungsalltag, so beispielsweise Anforderungsprofile für Stellenausschreibungen, Personalführungsleitlinien, Vorbereitungsbögen für das Mitarbeitergespräch und vieles mehr. Es werden aktuell Modelle von „Führung in Teilzeit“ erarbeitet und erprobt.

## Baustein 5: Gesundheit

Der LWL bietet seinen Beschäftigten eine breite Palette von Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit an. Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat auf der Grundlage von Leitlinien mehrere große Gesundheitsförderungs-Kampagnen zu den Themen Gesunde Ernährung, Nichtrauchen, Gesundheit im Alltag, Präventionsaktion „LWL gegen Darmkrebs“ Bewegungskampagne „LWL in Bewegung – täglich 10.000 Schritte für die Gesundheit“, entwickelt und umgesetzt.

Aktuell wird ein Gesundheits-Projekt im LWL-Industriemuseum umgesetzt. Eine Befragung der Beschäftigten zeigte Ansätze für gesundheitsbezogene Maßnahmen auf. Es wurde ein Handlungsleitfaden zum Umgang mit psychisch auffälligen oder erkrankten Beschäftigten erstellt. Er enthält zahlreiche praxisnahe Hinweise und Anregungen für Kolleginnen und Kollegen sowie für Führungskräfte.

Die Regelungen und Verfahren zum gesetzlich vorgeschriebenen Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) werden aktuell überarbeitet. Dadurch sollen Beschäftigte ermuntert werden, das Angebot eines BEM-Gesprächs stärker als bisher zu nutzen.

Die LWL-Sozialberatung hilft bei psychischen Problemen, bzw. Auffälligkeiten sowie Schwierigkeiten, Konflikten oder Stress am Arbeitsplatz bis hin zu Suchtgefahren und persönlichen und familiären Belastungen, wie z. B. Krankheit, Schulden, Trennung, Erziehungsprobleme, Umgang mit Tod und Trauer u. v. m.

Coaching und Supervision werden für Führungskräfte und andere Beschäftigte vor allem zu den Themen Führung, Kommunikation, Umgang mit Veränderungsprozessen und Zusammenarbeit angeboten.

## Baustein 6: Familie und Beruf

Der LWL bietet neben der gleitenden Arbeitszeit auch Instrumente wie (Gleit-/

Arbeits-) Zeitkonten an. Aktuell arbeitet nahezu die Hälfte der Beschäftigten der LWL-Hauptverwaltung in einer der vielfältigen Teilzeitvariationen. In der LWL-Kernverwaltung gibt es 636 Gleitzeitmodelle. Neben flexiblen Arbeitszeit- und Teilzeitmodellen wird Telearbeit und Homeoffice genutzt. Diese werden ergänzt durch die Möglichkeit, ein Minisabbatical einzulegen, das eine bis zu 3-monatige Auszeit ermöglicht. Aktuell wird geprüft, ob der LWL zukünftig Langzeitarbeitskonten anbieten soll.

Der LWL fährt die Zahl der befristet Beschäftigten herunter. Dies gibt diesen mehr Planungssicherheit.

Folgende Eckpfeiler der LWL-„Entfristungs-Strategie“ gelten:

- Befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen eine Gesamtbefristungsdauer von sechs Jahren nicht überschreiten
- Bei einer Drittmittelfinanzierung und bei Projekten, die mindestens über fünf Jahre gehen, wird unbefristet eingestellt
- Insbesondere dort, wo wiederkehrend Vertretungsverhältnisse aus familiären Gründen zu Befristungen führen, wird häufiger entfristet.

Zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde im Jahr 2009 die LWL-Betriebskinder-tagesstätte Zwergenland gegründet. In der Kita wurden zunächst 10 unter dreijährige Kinder betreut, seit dem Ausbau im Jahr 2013 können bis zu 20 Kinder in nun 2 Gruppen betreut werden.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) ist ein Kommunalverband. Insgesamt 17.000 Beschäftigte arbeiten unter seinem Dach für die 8,3 Millionen Menschen in der Region. 35 Förderschulen, 21 Krankenhäuser, 18 Museen und zwei Besucherzentren betreibt er und ist außerdem einer der größten deutschen Hilfeeinrichtungen für Menschen mit Behinderung. Der LWL erfüllt damit wichtige Aufgaben im sozialen Bereich, in der Behinderten- und Jugendhilfe, in der Psychiatrie und in der Kultur. Diese Aufgaben werden westfalenweit wahrgenommen. Ebenso engagiert er sich für eine inklusive Gesellschaft in allen Lebensbereichen. Im Kernhaushalt werden rd. 3,6 Mrd. Euro bewirtschaftet.

## Azubi-Kommunal – 120 Behörden machen sich gemeinsam stark

„Du kannst mehr bewegen, als du denkst“ – das ist der Slogan des Projektes „Azubi-Kommunal“. Azubi-Kommunal ist eine Imagekampagne der Kommunen in Ostwestfalen-Lippe und im Münsterland. Fast 120 Stadt-, Gemeinde-, und Kreisverwaltungen haben sich hierbei zusammengetan, um ihre Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst zu bewerben. In der jüngsten Vergangenheit hat Azubi-Kommunal beachtliche Erfolge erzielt. So wurde ein Kino-Werbespot und ein Lokal-Radio-Spot entwickelt. Azubi-Kommunal verfügt über eine eigene Internet-Präsenz und ist auch im Bereich Social-Media aktiv. Azubi-Kommunal wurde durch einen Arbeitskreis, bestehend aus einer Vielzahl an Ausbildungsleitungen, ins Leben gerufen. Die Moderation führt das Studieninstitut Westfalen-Lippe.

### Zu Azubi-Kommunal

Der im Jahre 2010 gegründete interkommunale Arbeitskreis „Auszubildende gewinnen“ entwickelte eine Werbekampagne mit dem Ziel, junge Menschen ausführlich über die Ausbildungsmöglichkeiten in der Kommunalverwaltung zu informieren. Kernstück der Kampagne „Azubi-Kommunal“ ist die eigene Webseite [www.azubi-kommunal.de](http://www.azubi-kommunal.de). Hintergrund der Zusammenarbeit ist, dass es auch die Kommunalverwaltungen zukünftig schwer haben werden, geeignete Nachwuchskräfte zu gewinnen. Zwar gilt die Verwaltung nach wie vor als besonders sicherer Arbeitgeber, doch viele junge Menschen wissen nicht (mehr), welche interessante Aufgaben und Berufsbilder in den Kommunalverwaltungen zu finden sind. Mit tatkräftiger Unterstützung des Studieninstituts Westfalen-Lippe wird das Ziel verfolgt, eine in NRW einzigartige Werbekampagne zu etablieren. Dabei sollen sich die Kommunen im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte als attraktive Arbeitgeber präsentieren und dabei überholte oder falsche Vorstellungen über die Arbeit in der Kommunalverwaltung aus dem Weg räumen.



**Mit nur einem Klick auf die passende Kommune gelangt die potentielle Nachwuchskraft auf die Stellenausschreibungen ihres Wunsch-Ausbildungsbetriebes.**

*Quelle: Studieninstitut Westfalen-Lippe*

men. Die erforderlichen Finanzmittel für die Werbekampagne wurden im Rahmen einer interkommunalen Partnerschaft von den Trägern des Zweckverbandes Studieninstitut Westfalen-Lippe bereitgestellt.

### Das Besondere

Die Imagekampagne ist ein lebendiges Beispiel für eine gelungene interkommunale Zusammenarbeit. Alle Schritte werden von einer Arbeitsgruppe geplant und zum großen Teil mit eigenen Ressourcen realisiert: Eine Kommune kümmert sich um die Pflege der Webseite, eine andere um die Pressearbeit, eine dritte um die Gestaltung des Werbematerials. Selbst das Logo für die Kampagne wurde durch einen Wettbewerb gefunden. Es repräsentiert die Landesfarben von NRW, dies ermöglicht die Aktion auch auf andere Teile NRW's zu erweitern.

Die Kommunen setzen also gemeinsam eine Idee um und definieren sich dabei nicht (mehr) als Konkurrenten. Die Werbekampagne setzt dort an, wo eine Werbemaßnahme für eine einzelne Kommune zu aufwändig oder zu kostenintensiv wäre, denn fast alle Kommunen haben knappe Kassen. Durch das kooperative Engagement reduziert sich der Aufwand für den Einzelnen erheblich. Davon profitieren insbesondere kleinere Kommunen, die kein großes Budget für Werbeaktionen zur Verfügung haben. Von der breiten Wirkung des Kino- und Radiospots sowie des Internetauftritts versprechen sich die Beteiligten einen großen Werbeeffekt, der allen zugutekommt.

### Ausbildungsberufe

Auf der Startseite der Azubi-Kommunal-Website finden Interessierte eine Land-



karte, auf der 120 Kommunen verlinkt sind. Mit einem Klick auf den Namen der einzelnen Kommune findet man die jeweilige Website und die Ansprechpartner in der Behörde für die jeweiligen Ausbildungsplätze. Außerdem werden Interessierte auf die Vielfältigkeit der Ausbildungsberufe aufmerksam gemacht.

Immerhin bieten die kommunalen Arbeitgeber mehr als 30 verschiedene Ausbildungsberufe an. Diese verteilen sich auf die Bereiche Büro, Technik und Handwerk. Gleichzeitig sind auf der Website auch ausführliche Beschreibungen der Ausbildungsberufe zu finden. Daneben finden Interessierte z.T. Erfahrungsberichte, Informationen zu Weiterbildungs- und Karriereplanungen.

## Azubi-Film und Radio-Spot

Gemeinsam wurden bisher zwei größere Werbemaßnahmen umgesetzt. Höhepunkt der bisherigen Aktivitäten ist sicherlich der kürzlich entwickelte Azubi-Film.

Im Sommer 2017 und 2018 wurde der 45-sekündige Werbe-Spot in fast allen Kinos in Ostwestfalen-Lippe und im Münsterland ausgestrahlt.

Die Filme wurden zielgruppenorientiert ausgewählt und wurden im Jahr 2017 von 141.000 und im Jahr 2018 von über 215.000 Kinobesuchern gesehen.



Der Ausschnitt zeigt die beiden Hauptdarsteller. Sie mimen Jugendliche, die durch Berühren eines ‚Azubi kommunal‘-Plakates von ihrer grauen Welt in eine bunte Comicwelt der kommunalen Berufe gezogen werden. Nach und nach probieren sie sich als Straßenwärter, Verwaltungsfachangestellte, Vermessungstechniker und vieles weitere aus.

Quelle: Studieninstitut Westfalen-Lippe

In dem Werbespot wird die Vielfältigkeit der Berufe in der Kommunalverwaltung gezeigt. Die Zuschauer sehen verantwortungsvolle Aufgaben, die im Team für die Bürgerinnen und Bürger erbracht werden. Zuvor wurde in den Lokalradios in Ostwestfalen-Lippe und im Münsterland Werbung für die Azubi-Kommunal-Homepage gemacht. Ein Werbespot, der von

den lokalen Rundfunksendern verbreitet wird, weist auf die neue Webseite hin. Mit dem Slogan „Du kannst mehr bewegen als du denkst“ machen die Sprecher neugierig auf die Berufe in der Verwaltung.

Mit den beiden Spots wurden bewusst nicht nur die Ausbildungssuchenden, sondern auch deren Eltern und andere Ratgebende angesprochen, um sie auf die Internetseite aufmerksam zu machen.



Die Filmcrew hinter dem Werbespot: Wer im Film genau hinsieht, wird bei den Komparsen das ein oder andere bekannte Gesicht entdecken. Denn diese werden unter anderem von den Ausbildungsleitungen der Kreise Gütersloh und Herford, der Städte Warendorf und Bielefeld sowie von Mitarbeiterinnen des Studieninstitutes gespielt. Unterstützt wurden diese von echten Azubis.

Quelle: Kreis Gütersloh

## Social-Media

Zudem ist Azubi-Kommunal auf Facebook vertreten. Die Facebook-Plattform kann von allen Kommunen kostenlos für eigene Werbezwecke genutzt werden. Regelmäßig werden dort die Stellenausschreibungen im Bereich Ausbildung veröffentlicht. Viele Kommunen nutzen auch die Möglichkeit, aktuelle Aktionen ihrer Auszubildenden zu veröffentlichen. Das Facebook-Angebot wird vielfach auch von Kommunen genutzt, die selbst keine eigene Facebook-Präsenz haben.

## Klassische Werbung

Azubi-Kommunal nutzt auch klassische Werbestrategien. Jährlich werden Anzeigen in den Lokalzeitungen veröffentlicht und rund 10.000 Werbepostkarten durch die Kommunen und die Agenturen für Arbeit verteilt.



Preisverleihung in Berlin, der 2. Preis in der Kategorie Ausbildungsinitiative ging an ‚Azubi Kommunal‘ (v.l.): Laudator René Fornol, Bundesvorsitzender der Junioren des Handwerks, Matthias Lange, stellvertretender Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland, Jörg Schachtsiek (Ausbildungsleitung Stadt Bielefeld), Ramona Klose (Dozentin am Studieninstitut), Bianca Kuhlmann (Ausbildungsleitung Kreis Herford), Gisela Meyer-Schulte (Ausbildungsleitung Stadt Gronau), Anika Ehlers (Dozentin am Studieninstitut) sowie Michael Schillinger, Vorstand der INTER Versicherungsgruppe.

Quelle: Jens Schicke, Freier Fotograf



Anika Ehlers vom Studieninstitut Westfalen-Lippe und Siegmund Schridde als Vertreter des Arbeitskreises haben den Preis vom DBB für ausgezeichnete Ausbildungswerbung entgegengenommen.

Quelle: Studieninstitut Westfalen-Lippe

## Auszeichnungen

Unter der Schirmherrschaft von Wirtschaftsministerin Brigitte Zypries wurde

‚Azubi kommunal‘ 2017 in Berlin als Ausbildungsass mit dem zweiten Platz in der Kategorie Ausbildungsinitiative ausgezeichnet. Dieser ‚Förderpreis der jungen

deutschen Wirtschaft‘ zeichnet seit 21 Jahren herausragendes Engagement bei der Vorbereitung Jugendlicher auf das Berufsleben aus. In Berlin nahmen den Preis stellvertretend für den gesamten Arbeitskreis fünf Vertreter von Azubi-Kommunal entgegen.

Zwei Jahre zuvor, im Frühjahr 2015, wurde Azubi-Kommunal für die bis dato einzigartige Werbekampagne von Kommunen mit dem ‚DBB-Innovationspreis‘ vom Deutschen Beamtenbund ausgezeichnet. Die Preisverleihung fand in Leipzig statt.

## Wie es weiter geht

Der Arbeitskreis hat bereits konkrete Ideen für einen weiteren Imagefilm und plant für die Zukunft eine gemeinsame Plakatwerbung und die kollektive Präsenz auf großen Ausbildungsmessen.

Außerdem soll die Homepage überarbeitet werden und auch ein Relaunch des Logos vorgenommen werden.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 11.11.00

## Vorreiter im Klimaschutz – Kreis Steinfurt als Masterplankommune ausgezeichnet

Das Bundesumweltministerium hat den Kreis Steinfurt für sein vorbildliches Engagement im kommunalen Klimaschutz ausgezeichnet. Der Kreis Steinfurt setzt sich seit den 1990er Jahre für Klimaschutz und Nachhaltigkeit ein. 2017 wurde mit der Gründung des gemeinnützigen Vereins „energieland 2050“ eine langfristige Struktur für die Energiewende in der Region geschaffen.

Der Kreis Steinfurt gehört zu bundesweit insgesamt 19 ausgezeichneten Kommunen, die im Rahmen der Förderung des Bundesumweltministeriums als sogenannte Masterplankommunen eine Vorreiterrolle einnehmen. Mit diesem Masterplanprojekt fördert das Bundesumweltministerium seit 2012 Klimaschutz in Kommunen. Die 19 Masterplankommunen haben sich verpflichtet, bis 2050 ihre Treibhausgasemissionen um 95 % gegenüber 1990 zu senken und den Endenergieverbrauch im gleichen Zeitraum zu halbieren. Die erste Runde der Förderung der Masterplankommunen läuft dieses Jahr aus. Zum Abschluss wurden die Masterplankommunen ausgezeichnet.

Neben dem Kreis Steinfurt war auch die Stadt Rheine unter den Ausgezeichneten. In der Konferenz „Masterplankommunen: Vorbilder für den Klimaschutz“ Ende September überreichte die Parlamentarische Staatssekretärin Rita Schwarzelühr-Sutter die Auszeichnung. Als Vertreter des Kreises Steinfurt nahm der Leiter des Amtes für Klimaschutz und Nachhaltigkeit, Ulrich Ahlke, die Auszeichnung entgegen. Die Stadt Rheine war durch Bürgermeister Dr. Peter Lüttmann und Masterplanmanager Guido Wermers vertreten.

Die Staatssekretärin lobte das jahrelange Engagement der Kommunen: „Ich finde es beeindruckend, wie viele verschiedene Maßnahmen in den Masterplankommunen in den vergangenen Jahren umgesetzt worden sind. Klimaschutz vor Ort leistet so viel: Er bringt Menschen zusammen, verbessert die Lebensqualität in Städten und Gemeinden, fördert die Wirtschaft und die örtlichen Unternehmen. Wir brauchen das Engagement der Kommunen, um unsere Klimaschutzziele zu erreichen.“

Von den Erfahrungen der Vorreiter sollen alle Kreise, Städte und Gemeinden in Deutschland profitieren. Ahlke machte als Teilnehmer der zentralen Podiumsdiskussion deutlich, dass noch viel zu tun sei, um in allen Kommunen Klimaschutz als wichti-



Die Parlamentarische Staatssekretärin Rita Schwarzelühr-Sutter überreichte die Plakette „Masterplankommune“ an den Bürgermeister der Stadt Rheine, Dr. Peter Lüttmann, und den Leiter des Amtes für Klimaschutz und Nachhaltigkeit des Kreises Steinfurt, Ulrich Ahlke.

Quelle: Kreis Steinfurt

ge Querschnittsaufgabe zu etablieren und personell und finanziell ausreichend auszustatten. Von Bund und Land wünschte sich Ahlke, dass die Kommunen bei dieser wichtigen Aufgabe weiterhin unterstützt werden.

### Servicestelle für Klima im Kreis Steinfurt

Die 19 ausgezeichneten Förderprojekte der Masterplankommunen hat das Bundesumweltministerium in einer Broschüre „Masterplankommunen: Vorbilder für den Klimaschutz“ dargestellt. Unter der Über-

schrift „Eine Servicestelle fürs Klima im Kreis Steinfurt“ wird dort auch das Vorhaben des Kreises vorgestellt, bis 2050 energieautark zu sein. Besonders hervorzuheben wird der zu diesem Zweck 2017 gegründete gemeinnützige Verein „energieland 2050“. Der Verein ist ein Zusammenschluss von Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und den 24 kreisangehörigen Städten und Gemeinden, die den Kreis Steinfurt bei der Energiewende unterstützen. Der Verein wird finanziell jeweils hälftig vom Kreis Steinfurt und den Mitgliederunternehmen getragen. Als Servicepartner für die drei Zielgruppen Bürger, Kommunen



„energieland 2050“ bringt Akteure aus verschiedensten Bereichen in Sachen Klimaschutz und Nachhaltigkeit zusammen und bietet Serviceangebote für Bürger, Unternehmen und Kommunen.

Quelle: Kreis Steinfurt

und Unternehmen setzt der Verein Projekte und kreisweite Kampagnen um und bietet kostenlose und unabhängige Information und Beratung zu Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsthemen – wie beispielsweise energetische Sanierung und Modernisierung von Gebäuden, alternative Energiequellen, Elektromobilität etc. Weitere Informationen zum „energieland 2015“ findet man auf der Internetseite des Kreises Steinfurt unter [www.energieland2050.de](http://www.energieland2050.de)

### Auch Kreis Lippe ist Masterplankommune

Die Broschüre des Bundesumweltministeriums mit Praxisbeispielen aus den 19 ausgezeichneten Kommunen findet man auf der Internetseite des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit unter [www.bmu.de / publikation / masterplan-kommunen-vorbild-fuer-den-klimaschutz](http://www.bmu.de / publikation / masterplan-kommunen-vorbild-fuer-den-klimaschutz) /. 2016 haben sich

weitere 22 Kommunen für eine Förderung als sogenannte Masterplankommunen qualifiziert, darunter der Kreis Lippe. Die Förderung dieser weiteren 22 Kommunen läuft noch bis Mitte 2020. Weitere Informationen zum Masterplan des Kreises Lippe findet man unter [www.klimapakt-lippe.de](http://www.klimapakt-lippe.de).

EILDienst LKT NRW  
11/November 2018 61.60.10

## Städte- und Kreiswettbewerb „Papieratlas 2018“

Der Papieratlas wurde in diesem Jahr erstmals auf alle deutschen Landkreise ausgeweitet. In Kooperation mit dem Bundesumweltministerium, dem Umweltbundesamt und dem Deutschen Landkreistag sollte damit die nachhaltige Papierbeschaffung auf kommunaler Ebene weiter vorangebracht werden. Die 294 Kreise repräsentieren 68 Prozent der deutschen Bevölkerung und bergen somit ein besonderes Potenzial zum Schutz natürlicher Ressourcen durch die Umstellung auf Papier mit dem Blauen Engel. Im Rahmen des neuen Kreiswettbewerbs sucht die Initiative Pro Recyclingpapier gemeinsam mit ihren Partnern erstmals den „Recyclingpapierfreundlichsten Landkreis“ Deutschlands. Hierfür wurden im Frühjahr 2018 alle Kreise eingeladen, ihren Papierverbrauch und ihre Recyclingpapierquoten transparent zu machen.

### Der Wettbewerb

Der Papieratlas ermittelt den Papierverbrauch und die Recyclingpapierquoten in

Verwaltung, Schulen und Hausdruckerei. Zudem werden konkrete Maßnahmen der Kreise erfasst, die die Verwendung von Recyclingpapier mit dem Blauen Engel

fördern. Somit werden alle Stellhebel für eine nachhaltige Papiernutzung berücksichtigt. Die Bewertung des „Recyclingpapierfreundlichsten Kreises“ erfolgt in

zwei Schritten: Die Recyclingpapierquote in der Verwaltung ist ausschlaggebend für die Platzierung. Für die Bewertung werden zunächst die Angaben zum Papierverbrauch und Recyclingpapieranteil in der Kreisverwaltung berücksichtigt. Je höher der Anteil von Papier mit dem Blauen Engel hier ist, desto höher wird der Landkreis in der Auswertung platziert. Bei Kreisen mit gleich hohen Recyclingpapierquoten in der Verwaltung wird für die finale Platzierung die Summe der erzielten Sonderpunkte hinzugenommen.

Die Sonderpunkte zeichnen das Engagement von Landkreisen aus, die ihren Papierverbrauch möglichst umfassend dokumentieren können. Zum einen werden sie für den Einsatz von Papier mit dem Blauen Engel in den Schulen in Trägerschaft der Kreise und in der Hausdruckerei vergeben. Aufgrund des erfahrungsgemäß höheren Papierverbrauchs in den Schulen sind diesem Bereich mehr Sonderpunkte zugeordnet als der Hausdruckerei. Zum anderen erhalten die Kreise Sonderpunkte für konkrete Maßnahmen, die die Verwendung von Recyclingpapier fördern. Die Summe der erzielten Sonderpunkte entscheidet bei Gleichstand über die Platzierung. Der Kreis mit der höchsten Recyclingpapierquote und den meisten Sonderpunkten erhält die Auszeichnung „Recyclingpapierfreundlichster Landkreis“.

Sonderpunkte wurden für diese Maßnahmen vergeben:

- > Der Kreis motiviert öffentliche Einrichtungen zur Verwendung von Recyclingpapier mit dem Blauen Engel durch gezielte Aktionen
- > Es gibt eine verbindliche Vorgabe, dass Schulen in Trägerschaft des Kreises Recyclingpapier mit dem Blauen Engel verwenden müssen
- > Publikationen des Kreises werden über-

wiegend (zu mehr als 50 Prozent) auf Recyclingpapier mit dem Blauen Engel gedruckt

- > Der Landrat verwendet für die interne und externe Korrespondenz ausschließlich Büropapier mit dem Blauen Engel

## Erfolgreiche Premiere des Kreiswettbewerbs

Der Papieratlas würdigte in diesem Jahr erstmals das Engagement deutscher Kreise, die sich mit der Verwendung von Recyclingpapier vorbildhaft für den Klima- und Ressourcenschutz engagieren. Zugleich soll der Wettbewerb dazu beitragen, Bewusstsein für die Vorteile von Blauer-Engel-Papieren zu schärfen, und entsprechende Umstellprozesse anregen. Im ersten Jahr des Kreiswettbewerbs haben bereits 27 Kreise ihre Daten zum Papierverbrauch und zu den Recyclingpapierquoten eingebracht.

Diese erfreuliche Erstbeteiligung verdeutlicht die Relevanz einer nachhaltigen Papierbeschaffung für die Kreise. Zahlreiche weitere Kreise haben eine zukünftige Teilnahme in Aussicht gestellt und untermauern damit die grundsätzliche Bereitschaft der Kreise, sich im positiven Wettbewerb untereinander zu messen. Die durchschnittliche Recyclingpapierquote der teilnehmenden Kreise liegt mit 65,48 Prozent bereits im ersten Jahr auf einem hohen Niveau. Das zeigt: Viele Kreise haben sich bewusst für die Verwendung von Papier mit dem Blauen Engel entschieden. Zugleich wird das Potenzial für weitere Umstellungen sichtbar. Im Sinne ihrer Vorbildfunktion würdigt der Papieratlas auch das persönliche Engagement von Landräten, die für ihre interne und externe Korrespondenz ausschließlich Recyclingpapier mit dem Blauen Engel nutzen. Sechs



**Die Wewelsburg im Kreis Paderborn.**

Quelle: Kreis Paderborn – André Heinemann

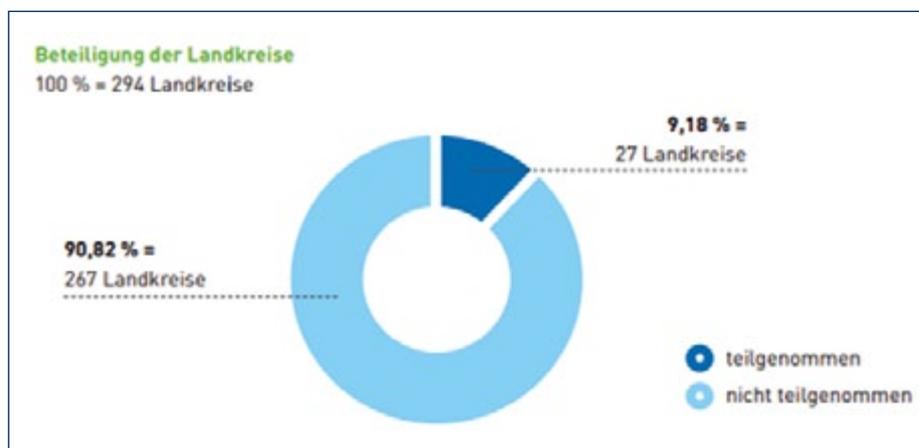
Landräte gehen bereits mit bestem Beispiel voran und machen ihr Engagement für den Ressourcenschutz mit der persönlichen Verwendung von Recyclingpapier sichtbar.

Aus Nordrhein-Westfalen wurde der Kreis Paderborn ausgezeichnet. Er setzte im Jahr 2017 in der Verwaltung 71,19 Prozent Recyclingpapier mit dem Blauen Engel ein. Zukünftig plant der Kreis Paderborn, den Anteil an Recyclingpapier zu steigern. Es gibt eine verbindliche Vorgabe, dass Schulen in Trägerschaft des Kreises Recyclingpapier mit dem Blauen Engel verwenden müssen. Zudem werden die Publikationen des Kreises überwiegend auf Recyclingpapier mit dem Blauen Engel gedruckt. Der Landrat geht mit gutem Beispiel voran und nutzt Recyclingpapier mit dem Blauen Engel für die interne und externe Korrespondenz. Durch den Einsatz von Recyclingpapier wurden im Kreis Paderborn im Vergleich zu Frischfaserpapier 797.178 Liter Wasser und 164.171 kWh Energie eingespart. Die eingesparte Menge Wasser deckt den täglichen Trinkwasserbedarf von 6.588 Personen. Die Energieeinsparung entspricht dem jährlichen Energieverbrauch von 46 Drei-Personen-Haushalten.

## Hintergrund

Der „Papieratlas“ ist ein Projekt der Initiative Pro Recyclingpapier in Kooperation mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit, dem Umweltbundesamt, dem Deutschen Städtetag, dem Deutschen Landkreistag sowie dem Deutschen Städte- und Gemeindebund.

Papier ist in den kommunalen Verwaltungen unverzichtbar – auch im Zeitalter der Digitalisierung. Der Einsatz von Papier hat jedoch oftmals weniger beachtete ökologische Auswirkungen. Daher ist es im Sinne einer nachhaltigen Beschaffung umso wichtiger, die positiven Einspareffekte von Recyclingpapier mit dem Blauen Engel



**Beteiligung der Kreise.**

Quelle: IPR – Initiative Pro Recycling

überall dort zu nutzen, wo es möglich ist. Als kommunaler Spitzenverband der 294 deutschen Kreise unterstützt der Deutsche Landkreistag aus Überzeugung den Papieratlas der „Initiative Pro Recyclingpapier“. Sehr zu begrüßen ist, dass der diesjährige Papieratlas sich erstmals mit einem eigenen Wettbewerb auch an die Kreise richtet. Bei den 294 Kreisen handelt es sich um drei Viertel der kommunalen Aufgabenträger in Deutschland. 68 Prozent der deutschen Bevölkerung leben im kreisangehörigen Raum. Somit bergen die Kreise und ihre

Verwaltungen ein besonderes Potenzial für den Klima- und Ressourcenschutz durch die Umstellung auf Recyclingpapier.

„Dass die Kreise bereit sind, dieses Potenzial auszuschöpfen und sich untereinander zu messen, zeigt sich bereits im ersten Jahr des Kreiswettbewerbs. Zahlreiche Teilnehmer aus Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein machen ihren Papierverbrauch und ihre Recycling-

papierquoten transparent. Im Durchschnitt setzen die teilnehmenden Kreise bereits zu über 65 Prozent Papier mit dem Blauen Engel ein. Zu dieser erfreulich hohen Recyclingpapierquote tragen insbesondere jene Kreise maßgeblich bei, die die Papierbeschaffung in ihren Verwaltungen bereits konsequent umgestellt haben“, so Reinhard Sager, Präsident des Deutschen Landkreistages, in seinem Grußwort.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 10.70.00

## Kreis Lippe unter den Gewinnern von „Kommunaler Klimaschutz.NRW“

Die langfristige Klimaschutzarbeit des Kreises Lippe trägt ihre Früchte: Der Kreis Lippe gehört als einziger NRW-Kreis zu den Gewinnern des zweiten Wettbewerbs „Kommunaler Klimaschutz.NRW“. NRW-weit sollen insgesamt 13 Projekte mit insgesamt 60 Millionen Euro vom Land gefördert werden.



Der Kreis Lippe gehört zu den Gewinnern des zweiten Wettbewerbs für kommunalen Klimaschutz: (v.l.) Uwe Schulte, technisches Gebäudemanagement Kreis Lippe, Olrik Meyer, Fachgebietsleiter Immissionsschutz, Klimaschutz, Energie, Bodenschutz Kreis Lippe, Rainer Grabbe, Kämmerer Kreis Lippe, Landrat Dr. Axel Lehmann, Thomas Lammering, Technischer Beigeordneter Stadt Detmold und Dr. Ute Röder, Fachbereichsleiterin Umwelt und Energie.

Quelle: Kreis Lippe

Ich freue mich, dass wir aufgrund unserer langfristigen Strategien nun den Zuschlag im Rahmen des Kommunalen Klimaschutzes erhalten haben. Mit den Fördermitteln können wir in den kommenden Jahren die CO<sub>2</sub>-sparende Sanierung des Kreishauses und die Mobilität im Kreis Lippe gestalten“, erklärt Landrat Dr. Axel Lehmann. Der Kreis setzte in seinem Antrag für den Wettbewerb auf ein ganzheitliches Konzept, in dessen Fokus die energetische Sanierung des Kreishauses ebenso stand wie die Aufwertung alternativer Mobilitätsmöglichkeiten oder die Nutzung der Digitalisierung zur Erzielung von Energieeinspareffekten.

Das Gesamtkonzept des Kreises überzeugt durch Nachhaltigkeit und die jährliche Einsparung von 2.200 Tonnen CO<sub>2</sub> nach der Umsetzung aller Maßnahmen. Die Sanierung des Kreishauses erfolgt mit Passivhauskomponenten, sodass der Gebäudeenergieverbrauch weit unter den Anforderungen der Energieeinsparverordnung liegen wird.

Auch bei der Auswahl des Materials werden nachwachsende Rohstoffe verwendet und Anbieter sondiert, die vorhandene Bauteile erneuern. Dies mindert den Verbrauch der sogenannten grauen Energie,

die für Herstellung, Transport, Lagerung, Verkauf und Entsorgung eines Produktes benötigt wird.

Mit dem Zuschlag beim zweiten Wettbewerb „Kommunaler Klimaschutz.NRW“ hat der Kreis Lippe nun die Chance, Fördermittel in Höhe von bis zu 13,5 Millionen Euro aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) zu erhalten. Die Projektanträge für den Wettbewerb wurden von einer unabhängigen Jury ausgewertet. Unter den 13 ausgewählten Antragstellern / Teilnehmern ist der Kreis Lippe als einziger Kreis vertreten. Insgesamt sollen den 13 Projekten 60 Millionen Euro vom Land zugutekommen. Im Kreis Lippe können in fünf Projektbereichen insgesamt 14 Maßnahmen mit einem Volumen von rund 16,8 Millionen Euro zum Zuge kommen. In der zweiten Projektphase sind nun detaillierte Projekt- und Kostenplanungen erforderlich, um zwischen 2019 und 2022 die Fördermittel abzurufen.

Die Strategie des Kreises auf dem Weg zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Verwaltung war für die Juroren so überzeugend, dass sich die eingereichte Bewerbung beim Land durchsetzen konnte. Dabei kam dem Kreis die langjährige strategische Klimaschutzarbeit zugute. Zu den Fördervoraussetzungen zählte die erfolgreiche Teilnahme an Programmen und der Nachweis über Zertifizierungen: Der European Energy Award, nachhaltige Strategien im Klimaschutzkonzept und die Teilnahme am Bundesprojekt

„Masterplan 100 % Klimaschutz“ trugen genauso maßgeblich zum Erfolg bei wie der Passivhausbeschluss aus dem Jahr 2008 als Grundlage für eine aktive nachhaltige Zukunftsgestaltung.

„Klimaschutz heißt oftmals dicke Bretter bohren“, so Dr. Ute Röder, Fachbereichsleiterin Umwelt und Energie beim Kreis Lippe. „Das wissen gerade unsere Masterplanmanager und die aktiven Projektpartner beim Kreis Lippe aus täglicher Erfahrung. Daher freuen wir uns umso mehr, dass die kontinuierliche Arbeit nun Früchte trägt.“ Für den Zuschlag von großem Vorteil war die enge Kooperation mit den beteiligten Kommunen, denn im Projekt ist beispielsweise eine Zusammenarbeit auf dem Mobilitätssektor vorgesehen. Durch die Schaffung von modernen Mobilitätspunkten an zentralen Stellen können Hemmnisse zur Nutzung klimafreundlicher Mobilität abgebaut werden. Darüber hinaus soll der Radverkehr im Nahbereich attraktiver und die Entwicklung weg vom motorisierten Individualverkehr hin zu ÖPNV, Rad- und Fußgängerverkehr gefördert werden. Aufbauend auf dem „Masterplan 100 % Klimaschutz“, der in Zusammenarbeit der Kreisverwaltung mit den 16 Städten und Gemeinden entstanden ist, wird die interkommunale Zusammenarbeit im Rahmen von „Kommunaler Klimaschutz.NRW“ fortgesetzt. Rund eine Million Euro der Gesamtfördersumme entfallen auf Projekte in den kommunalen Partnerkommunen Horn-Bad Meinberg,

Lügde, Lage und Detmold. Die Lipper werden daher von vielen Vorhaben profitieren. „Die gemeinsame Beantragung zur Errichtung und zum Ausbau von Mobilstationen in Detmold ist ein tolles Beispiel für die interkommunale Zusammenarbeit, die sich im Rahmen des ‚Masterplans 100 % Klimaschutz‘ ergeben hat“, ergänzt Thomas Lammering, Technischer Beigeordneter der Stadt Detmold. „Für die Errichtung von modernen Mobilitätspunkten in Detmold sind im Antrag 600.000 Euro eingeplant“, so Lammering weiter.

Der Projektauftrag „Kommunaler Klimaschutz.NRW“ wurde bereits zum zweiten Mal durchgeführt und richtet sich an Kommunen, die ein integriertes Klimaschutzkonzept erarbeitet oder am European Award teilgenommen haben. Unter den 13 Gewinnern sind neben dem Kreis Lippe, die Landeshauptstadt Düsseldorf und die Stadt Bochum mit ihren Vorhaben im Bereich der „Emissionsfreien Innenstädte“. Bei den weiteren Kommunen – darunter auch Lichtenau, Lohmar, Metelen und Erkrath – steht die energetische Sanierung von Gebäuden wie Schulen, Sporthallen, Schwimmbädern und Bürgerhäusern im Fokus. Ein weiteres Ziel ist die Förderung klimafreundlicher Mobilität beispielsweise mit dem Ausbau von Radwegen, dem Einsatz von E-Fahrzeugen in kommunalen Fuhrparks und zusätzlichen Ladestationen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 61.60.10

## Unsere Einsatzkräfte – unsere Sicherheit! – Nein zur Gewalt gegen Einsatzkräfte

*Der Respekt und die Unterstützung der Einsatzkräfte der Feuerwehren und Rettungsdienste haben in den letzten Jahren immer mehr nachgelassen. Einsatzkräfte werden häufiger bei der sachgerechten Ausübung ihrer Tätigkeit behindert und sogar verbal und körperlich angegriffen. Die Delegiertenversammlung des Deutschen Feuerwehrverbandes hat einen Forderungskatalog aufgestellt, der von den kommunalen Trägern der Feuerwehren unterstützt wird. Dieser ist im Folgenden dokumentiert:*

### 1. Mehr Respekt vor Einsatzkräften

Feuerwehrmänner und -frauen sind zur Stelle, wenn Menschen in Not sind. Sie riskieren dabei sowohl in der Brandbekämpfung

als auch im Rettungsdienst uneigennützig und oftmals im Ehrenamt ihr eigenes Leben. Als zentrale Säule der Gefahrenabwehr ist die Feuerwehr auf Unterstützung und Respekt bei der Ausübung ihrer Aufgaben angewiesen.

Ohne den Menschen als Hauptakteur im Einsatz ist das Konzept Feuerwehr nicht denkbar. Jedoch kann dieses Engagement nur dauerhaft und nachhaltig sichergestellt werden, wenn der notwendige gesamtgesellschaftliche Respekt vor den Ein-

satzkräften gegeben ist. Der Schutz von Feuerwehrangehörigen ist daher für unser funktionierendes Feuerwehrwesen wie auch das Gemeinwesen insgesamt unerlässlich.

## 2. Sensibilisierung der Bevölkerung

Wir erkennen an, dass die Unterstützung der Einsatzkräfte bereits auf der Ebene von Bund und Ländern in unterschiedlichen Maßnahmen und Projekten wahrgenommen wird. So führt die Bundesregierung die Kampagne „Stark für Dich. Stark für Deutschland“ durch, um auf den Wert des Dienstes der Einsatzkräfte aufmerksam zu machen.

Auch zahlreiche Landesfeuerwehrverbände haben mit regionalen Kampagnen auf das Thema aufmerksam gemacht und damit wertvolle Beiträge zur Sensibilisierung der Bevölkerung geleistet. Kommunale Spitzenverbände wie Gewerkschaften setzen sich in vielfältiger Form für die öffentlich beschäftigten wie ehrenamtlich tätigen Einsatzkräfte ein. Zur Erhöhung der Effektivität dieser Bemühungen sollten die unterschiedlichen Kampagnen und Projekte in einer bundesweiten, konzertierten und nachhaltigen Kampagne zusammengeführt werden. Durch eine derartige Kampagne sollte eine breite Debatte in der Öffentlichkeit ausgelöst und die Bürgerinnen und Bürger dazu motiviert werden, die sachgerechte Ausübung der Tätigkeit der Einsatzkräfte zu unterstützen.

## 3. Werte vermitteln, Werte schätzen

Wertevermittlung findet bereits früh im Elternhaus statt. Soziales Miteinander wird in Kindertagesstätten und in schulischen Einrichtungen erlernt. Bislang klären die Feuerwehren im Rahmen der Brand-schutzerziehung über ihre Arbeit auf. Diese Angebote müssen erweitert werden, damit Kinder und Jugendliche ehrenamtliche Arbeit kennen und wertschätzen lernen. Hierzu ist eine starke Berücksichtigung von Bildungsangeboten zum Thema „Ehrenamt in schulischen Einrichtungen“ nötig.

## 4. Strafverschärfung und konsequente Strafverfolgung

Um Gewalttaten zu verhindern und ein klares Signal setzen zu können, müssen verbale Bedrohungen und Gewaltauf-rufe, die bislang unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit liegen, zwingend strafrechtlich verfolgt werden können. Die zum besseren Schutz von Polizei- und Rettungskräften vorgenommene Verschärfung des Strafrechts ist ein richtiger Schritt. Darüber hinaus sollte eine feindliche oder gleichgültige Haltung gegenüber allen öffentlichen Beschäftigten und Ehrenamtlichen, die sich tagtäglich für das Gemeinwohl einsetzen, grundsätzlich bei der Strafzumessung berücksichtigt werden.

Jeder Angriff auf Feuerwehrangehörige bedeutet auch eine Gefährdung unserer inneren Sicherheit und richtet sich damit

auch immer mittelbar gegen den Täter und die Gesellschaft selbst. Es ist daher im Interesse der Gesellschaft, dass die Strafverfolgung und Aburteilung durch Gerichte in diesem Bereich konsequent erfolgt.

## 5. Feuerwehrangehörige nicht im Stich lassen

Betroffene Feuerwehrangehörige brauchen niedrigschwellige Meldeangebote für Vorfälle jeglicher Art. Den Einsatzkräften muss sowohl die Notwendigkeit der Meldung selbst als auch der Meldeweg klar vermittelt werden. Außerdem sollte der Dienstherr seinen Einsatzkräften Hilfsangebote zur Seite stellen – sei es in Form von rechtsberatender oder psychosozialer Unterstützung. Ebenfalls muss im gebotenen Umfang für Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen Sorge getragen werden. Der Deutsche Feuerwehrverband setzt sich für die Einrichtung einer zentralen bundesweiten Anlaufstelle für Betroffene von Gewalt ein. Ziel ist die Etablierung einer flächendeckenden Beratungsstruktur für Betroffene.

Wir fordern daher die Gesellschaft, insbesondere Politik, Justiz, Bevölkerung und Medien, dazu auf, sich ihrer Verantwortung zu stellen und uns vor Gewalt zu schützen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 38.52.00

# Landrat Dr. Andreas Coenen – Verantwortung für die Heimat und Entwicklung der Region

*Dr. Andreas Coenen hat offenbar bereits als Kreisdirektor des Kreises Viersen überzeugt: 72,3 Prozent der Bürgerinnen und Bürger aus dem Kreis Viersen wählten ihn im September 2015 zum Landrat. Im Interview spricht er über Breitbandversorgung, Nachhaltigkeit und Mobilität und erklärt, wie er seinem Anspruch, ein „Landrat zum Anfassen“ zu sein, gerecht wird.*

*Sie sind seit Oktober 2015 Landrat des Kreises Viersen. Was haben Sie in diesen zweieinhalb Jahren erreicht?*

Es war mir wichtig, die Projekte, die ich mir vorgenommen hatte, direkt anzuge-

hen. Ein wichtiges Vorhaben war dabei die Neustrukturierung der Finanzanlagen des Kreises und seiner Wirtschaftsförderungsgesellschaft mit dem Ziel einer Diversifizierung, um das Risiko, das mit der Anlage in nur einem Papier verbunden

ist, deutlich zu reduzieren und gleichzeitig die Renditeerwartungen zu steigern. Dieses Vorhaben ist abgeschlossen: Wir haben das RWE-Aktien-Paket verkauft und den Erlös in einem Spezialfond wieder angelegt. Ein weiteres wichtiges Vorha-

ben war die Neustrukturierung des Kreisarchivs. Dazu zählen: Die Aufnahme des Archivs der Stadt Viersen, die Planung und Errichtung eines Neubaus für das gesamte Kreisarchiv in Viersen und nicht zuletzt das Finden einer soliden Folgenutzung für die Kempener Burg, in der wesentliche Teile des Kreisarchivs bislang untergebracht sind. Die Errichtung des neuen Kreisarchivs wird uns naturgemäß noch einige Jahre beschäftigen; die anderen Bestandteile des Archiv-Vorhabens sind abgeschlossen bzw. auf den Weg gebracht.

Weitere wichtige Projekte, die ich mir vorgenommen hatte und die wir angegangen sind, seien nur kurz erwähnt. Dazu zählt die flächendeckende Breitbandversorgung des gesamten Kreises. Hierzu haben wir gemeinsam mit den Städten und Gemeinden die unterversorgten Adressen ermittelt und nunmehr einen Förderantrag im Rahmen des Bundesförderprogramms auf den Weg gebracht, um im letzten Schritt hochleistungsfähige Leitungen auch dort legen zu lassen, wo die Netzbetreiber dies aus eigenem Antrieb nicht täten. Ein weiteres für den gesamten Kreis und die Region bedeutsames Vorhaben ist die Entwicklung des ehemaligen Militär-Flughafens in Niederkrüchten-Elmpt, die wir gemeinsam mit der Gemeinde Niederkrüchten und unserer Wirtschaftsförderungsgesellschaft vorantreiben, um hier Entwicklungsmöglichkeiten sowohl für das örtliche Gewerbe zu schaffen wie auch Raum zu bieten für interessante gewerbliche oder industrielle Ansiedlungen, die einen hohen Flächenbedarf haben. Schließlich möchte ich exemplarisch noch zwei Vorhaben anführen, die wir begonnen haben: Zum einen die kreisweite Neustrukturierung des Rettungsdienstes mit dem Ziel einer besseren Versorgung der Notfallpatientinnen und -patienten und zum anderen – mir eine Herzensangelegenheit – ein großes Nachhaltigkeits-Projekt in der Kreisverwaltung.

*Was hat Sie dazu bewogen, für das Amt des Landrats zu kandidieren?*

Ich bin in Viersen aufgewachsen und mit dem Kreis und dem Niederrhein sehr verbunden. Es ist eine schöne Aufgabe, in der und für die Heimat Verantwortung zu übernehmen und die Entwicklung der Region mitzugestalten. Dabei wusste ich, was auf mich zukommt, schließlich bin ich seit dem Jahr 2002 beim Kreis Viersen – zunächst als Trainee, später als persönlicher Referent des damaligen Landrats Dr. Hans-Christian Vollert, sodann viele Jahre als Dezernent, u.a. für die Bereiche Personal und Organisation und Kultur, sowie als Kreisdirektor. Für das Amt des Landrates



**Landrat Dr. Andreas Coenen.**

zu kandidieren war dann aus meiner Sicht ein folgerichtiger Schritt.

*Wie hilfreich sind Ihre langjährigen Kenntnisse und Erfahrungen als Verwaltungsfachmann für Ihr Amt als Landrat?*

Mein Werdegang in der Verwaltung war und ist mir sicher sehr hilfreich. Ich konnte sofort nach der Amtsübernahme mit der Arbeit beginnen.

*Wo liegen die Stärken des Kreises Viersen? Und wo die Schwächen?*

Die Stärken des Kreises Viersen sind seine Lage und seine Infrastruktur. Zwischen Rhein und Maas gelegen, sind wir gut an die Landeshauptstadt Düsseldorf, das Ruhrgebiet und an Venlo angebunden. Der Kreis Viersen hat lebendige Städte und Gemeinden, eine stabile mittelständisch geprägte Wirtschaft, ein gutes Straßen- und Schienennetz, gute Schulen und ein qualitativvolles kulturelles Angebot. Geprägt ist das Kreisgebiet zudem durch die wunderschöne Wasserlandschaft des Naturparks Schwalm-Nette mit einem

engen Netz aus Wanderwegen und Radrouten. Dennoch ist das Wohnen und Leben im Kreis Viersen noch bezahlbar. Eine Schwäche: Wir haben keine Hochschule im Kreisgebiet, aber natürlich sind viele Hochschulen von hier aus sehr gut erreichbar.

*Welches Thema in Ihrem Kreis liegt Ihnen als Landrat besonders am Herzen?*

Das derzeit wichtigste infrastrukturelle Thema ist der Ausbau der Regiobahn S28. Aktuell endet die Strecke am Kaarster See. Unser Ziel ist es, die Linie über Willich bis nach Viersen fortzuführen. Damit würden wir eine deutlich bessere Anbindung des Kreises an den Großraum Düsseldorf erreichen – und könnten die Straßen entlasten. Wir arbeiten mit den Städten Willich und Viersen daran, dass der Ausbau der S28 kommt.

Das Thema Nachhaltigkeit ist mir besonders wichtig – mit all seinen Facetten. Dabei geht es um Verkehrskonzepte, Entsorgung und Energie zu sparen. Ein besonderes Projekt entsteht im Viersener Stadt-

## Kurzvita

Seit dem 21. Oktober 2015 ist Dr. Andreas Coenen Landrat des Kreises Viersen.

Coenen studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Trier, Salzburg und Köln und verbrachte seine Referendarzeit u.a. beim Polizeipräsidenten in Köln. Zudem absolvierte er ein verwaltungswissenschaftliches Ergänzungsstudium an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer.

Seine Laufbahn beim Kreis Viersen begann Coenen (Jahrgang 1974) im März 2002 als Trainee. Im Januar 2003 wurde der Viersener persönlicher Referent des damaligen Landrats Dr. Hans-Christian Vollert und Co-Dezernent für die Bereiche Jugend, Gesundheit und Verbraucherschutz. Im Dezember 2003 übernahm Coenen das Dezernat für Personal und Organisation, Kommunalaufsicht, Gesundheit und Verbraucherschutz. 2008 wählte der Viersener Kreistag ihn darüber hinaus zum Kreisdirektor. Ab Oktober 2009 war Coenen zudem sechs Jahre Kulturdezernent – bei Abgabe der Bereiche Gesundheit und Verbraucherschutz.

Dr. Andreas Coenen lebt in Viersen, ist verheiratet und hat zwei Kinder.

solche Studie nicht üblich. Dabei kam heraus, dass das Trinkwasser glücklicherweise nicht belastet ist. Allerdings werden die Grenzwerte im Grundwasser – wie übrigens am gesamten Niederrhein – zum Teil deutlich überschritten. Aktuell fehlt uns die rechtliche Handhabe, um umfassend und wirksam dieses Problem anzupacken. Wir werden das Thema in den kommenden Monaten verstärkt in die politische Diskussion einbringen – auch auf Landesebene. Wir brauchen als Kreise und kreisfreie Städte mehr Kompetenzen, um eingreifen zu können.

*Auch im Kultur- und Bildungsbereich hat der Kreis Viersen einiges zu bieten. Die Kreismusikschule genießt einen sehr guten Ruf. Welchen Stellenwert hat die Musikschule für den Kreis Viersen und wie hat sich der Zuspruch der jungen Generationen zum selbst Musizieren in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten entwickelt?*

Trotz aller Konkurrenz um die knappe Freizeit der Schüler heute: Ich bin stolz, dass die Schülerzahlen unserer Musikschule so konstant und die musikalischen Leistungen so bemerkenswert sind. Beim Wettbewerb „Jugend musiziert“ etwa waren vier der besten Nachwuchs-Perkussionisten Schüler unserer Kreismusikschule. Diese tollen Ergebnisse sind der Lohn guter Arbeit. Wir haben qualifizierte Musiklehrer, die mit viel Engagement die Schüler begeistern. Ein wichtiger Schritt war zudem, den Musikunterricht in die Schulen zu bringen – etwa mit dem Projekt „Musikabenteuer – Kinder trommeln“. Mit Musikschulzentren in weiterführenden Schulen in allen Städten und Gemeinden ermöglichen wir ein qualitativ hochwertiges Unterrichtsangebot dezentral im gesamten Kreis.

Das gleiche Engagement bringen auch die Mitarbeiter des Niederrheinischen Freilichtmuseums auf, um Generationen übergreifend die Menschen für die Geschichte ihrer Heimat zu begeistern.

*Was passiert dort aktuell?*

Die Mitarbeiter im Museum haben viele gute Ideen, um das Thema Leben und Arbeiten in vorindustrieller Zeit auch für Kinder und Jugendliche spannend zu machen: Aktionstage, Mitmach-Programme, Kindergeburtstage oder Ferienspaß unter einem Themenschwerpunkt. Ganz neu ist ein digitales Museumsspiel. Mit ihrem Smartphone können die jungen Leute auf eine Art geschichtliche Schnitzeljagd gehen. Gerade im digitalen Bereich gibt es noch großes Potenzial, um weitere Besucher zu gewinnen.

teil Dülken: Dort bauen wir drei Gebäude – das Kreisarchiv, eine Förderschule und ein neues Straßenverkehrsamt nach den Prinzipien der zirkulären Wertschöpfung. Von diesem Projekt soll eine besondere Strahlkraft ausgehen. Und natürlich treibt der Kreis Viersen die Digitalisierung voran.

*Stichwort Digitalisierung: Vom Breitbandausbau bis hin zur eAkte stehen viele Veränderungen an. Welchen Stellenwert hat das Thema im Kreis Viersen?*

Wir haben unsere Hausaufgaben gemacht und sind gut aufgestellt. Der Bund hat das neue Förderprogramm veröffentlicht. Damit wird ein Breitbandanschluss auch dort ermöglicht, wo er sich für die Netzbetreiber wirtschaftlich nicht rechnet. Unser Markterkundungsverfahren war bereits auf die neuen Förderrichtlinien zugeschnitten. Wir gehören damit zu den ersten Kommunen, die die Voraussetzungen erfüllen, und konnten direkt zum Start des neuen Förderprogramms im August unseren Antrag einreichen. Auch das europaweite Ausschreibungsverfahren für den geplanten Ausbau der unterversorgten Adressen ist bereits vorbereitet und wird im Anschluss an das Förderverfahren gestartet.

Die eAkte haben wir ebenfalls im Blick. Wir benötigen dringend eine Digitalisierung der Geschäftsprozesse in den Verwaltungen. Der großflächige Einsatz von eAktten im Dokumentenmanagement gehört zwingend dazu. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung, um den Bürgern und Unternehmen einen unkomplizierten und zeitlich unabhängigen Zugang zu den kommunalen Leistungen ermöglichen zu können. Der Gang zum Amt soll perspektivisch immer seltener erforderlich werden.

Zum anderen benötigen wir die eAkte, um den eigenen Mitarbeitern vermehrt zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten zu ermöglichen. Das halte ich für einen wichtigen Baustein der Personal- und Organisationsentwicklung.

*Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind im Kreis Viersen ein großes Thema. So soll beispielsweise das Kreisarchiv nach dem Prinzip der zirkulären Wertschöpfung gebaut werden. Wie wichtig sind solche Projekte?*

Nicht nur das Kreisarchiv, sondern der gesamte Komplex mit den drei Neubauten Archiv, Straßenverkehrsamt und Förderschule werden große Strahlkraft und Vorbildcharakter haben. Da bin ich mir sicher. Das Bauen nach den Prinzipien der zirkulären Wertschöpfung verlangt ein Umdenken: Es geht darum, in Wertschöpfungsketten zu denken. Das gesamte Gebäude – vom Rohbau bis zum Schreibtischstuhl – soll in diesen Kreislauf eingebracht werden. Alle Produkte und Prozesse werden so ausgewählt und strukturiert, dass sie nicht nur weniger schädlich, sondern nützlich für die dort Arbeitenden und die Besucher sind. Angesichts der Ressourcenknappheit bin ich mir sicher, dass dies die einzige zukunftsfähige Alternative zu unserer Abfall- und Durchlaufwirtschaft ist.

*Ein weiteres Umwelt-Thema ist die Nitratbelastung. Sie ist im Kreis Viersen sehr hoch. Wie geht der Kreis damit um?*

Zunächst einmal haben wir uns mit einer Studie eines Ingenieurbüros einen Überblick verschafft, wie hoch die Nitratbelastung an welchen Stellen im Kreisgebiet ist. Das klingt banal, aber tatsächlich ist eine

*Sie haben in Bezug auf Ihren Bekanntheitsgrad kurz vor Ihrer Wahl im Interview gesagt, Sie wollen ein Landrat zum Anfasen sein. Wie setzen Sie das um?*

Das heißt vor allem, jederzeit ansprechbar zu sein. Dieser Servicegedanke gilt beim Kreis Viersen nicht nur für jeden Mitarbeiter, sondern auch für den Landrat. Daneben nehme ich viele Termine im Kreisgebiet wahr, suche das Gespräch mit vielen Bürgerinnen und Bürgern.

Und nicht zuletzt haben wir etwa mit der Nacht der Sinne auch eine neue Veranstaltung aus der Taufe gehoben. Dort haben die Besucher nicht nur die Chance, ein erstklassiges Kulturprogramm im wunderschönen Ambiente unseres Freilichtmuseums zu genießen, dort kommt man auch gut ins Gespräch miteinander. In diesem Jahr kamen mehr als 2000 Gäste.

*Wo soll der Kreis 2020 stehen? Was soll sich in dieser Zeit verändert haben?*

Ich bin mir sicher, dass unsere Arbeit dann in vielen der genannten Bereiche Früchte trägt. Deswegen möchte ich auch nicht einzelne Themen hervorheben. Der Kreis

Viersen soll im Jahr 2020 ein wirtschaftlich prosperierender Kreis sein, der lebens- und lebenswert ist. Junge Familien sollen sich hier wohlfühlen und ihre Zukunft im Kreisgebiet planen.

*Wenn Sie einen Wunsch an die Landesregierung frei hätten, welcher wäre das?*

Die Reform des Kinderbildungsgesetzes und damit vor allem die Finanzierung der Kindertagesstätten im Land muss auf stabilen Füßen stehen. Unsere Kitas stehen gleichermaßen für frühkindliche Bildung wie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesen wichtigen Aufgaben müssen wir gemeinsam mit unseren Trägern nach der KiBiz-Reform noch besser als bisher gerecht werden.

Wir benötigen finanzielle Mittel, damit unsere Träger eine ausreichende Anzahl gut qualifizierter Erzieherinnen und Erzieher beschäftigen und moderne Einrichtungen vorhalten können. Es geht darum, den guten Standard in den Kitas noch weiter zu verbessern und gleichzeitig die Plätze auszubauen. Eine KiBiz-Reform zu Lasten der kommunalen Haushalte oder der Träger wird nicht funktionieren.

*Teilt Ihre Familie Ihre Leidenschaft für Ihr Amt? Hat sie Verständnis dafür, Sie mit einem ganzen Kreis zu teilen?*

„Musiker oder wie der Papa“ – Das hat mein ältester, jetzt achtjähriger Sohn einmal auf die Frage geantwortet, was er werden möchte. Ich weiß nicht, ob sich das im Laufe der Jahre nochmal ändert. Aber Spaß beiseite: Es ist wichtig und wunderbar, dass meine Familie hinter mir steht und Verständnis aufbringt für die Vielzahl an Terminen und Verpflichtungen. Auf der anderen Seite versuche ich aber auch, mir Zeit für meine Ehefrau und meine Jungs zu nehmen.

*Was tun Sie als Ausgleich zu Ihrer Tätigkeit als Landrat?*

Ich genieße vor allem die Zeit mit meiner Familie. Die gemeinsamen Urlaubsreisen sind der beste Ausgleich zur Arbeit. Daneben treibe ich Sport, wenn es die Zeit zulässt. Ich spiele Tennis und natürlich bin ich bei unserem „Kreislauf“ im September mitgelaufen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 00.10.10

## 10 Jahre Amtliches Liegenschaftskataster-Informationssystem (ALKIS®) beim Kreis Lippe

Viele öffentliche Stellen planen erst die Umsetzung der Digitalisierung, im Geoinformationsbereich beim Kreis Lippe ist sie seit zehn Jahren gelebte Praxis. Als bundesweit erste Katasterbehörde hat der Kreis bereits 2008 den neuen Standard „Amtliches Liegenschaftskataster-Informationssystem (ALKIS®)“ eingeführt.

### Digitalisierung des Liegenschaftskatasters: Zentrale Aufgabe der Vermessungs- und Geoinformationsbehörden

Das Internet und die Digitalisierung als die vorherrschenden Themen haben auch das deutsche Geoinformationswesen tiefgreifend verändert. Mit den Nutzeranforderungen nach bundesweiter Einheitlichkeit und Zugänglichkeit der Daten ist zudem die Einsatzbreite amtlicher Geoinformationen permanent gestiegen. Aufgrund ihrer Querschnittsfunktion und Allgegenwärtigkeit bilden sie mittlerweile unverzichtbare

Grundlage zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen und politischer Entscheidungen (4. Geo-Fortschrittsbericht 2017 der Bundesregierung).

Bereits 2008 hat die Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV) ein einheitliches technisches Regelwerk zur Umsetzung des Amtlichen Liegenschaftskatasterinformationssystems (ALKIS®) erarbeitet. Zielsetzung von ALKIS® war es raumbezogene (Karten-) und nicht raumbezogene (Buch-) Daten systematisch zu verbinden, redundanzfrei zu führen sowie die Einheitlichkeit des Liegenschaftskata-



#### DER AUTOR

Dr.-Ing. Stefan Ostrau  
MRICS, Leitzielverantwortlicher  
Digitalisierung,  
Kreis Lippe

sters in Deutschland auf der Basis internationaler Standards und Normen (ISO, OGC) zu erreichen. Darüber hinaus sollten durchgängige Prozesse von der Erfassung über die Datenführung bis zur Bereitstellung erreicht werden.

## ALKIS® – Einführung als bundesweiter Kraftakt

Der neue Standard ALKIS® wurde im Zeitraum 2008 bis 2015 schrittweise in Deutschland umgesetzt. Als bundesweit erste Katasterbehörde hat der Kreis Lippe 2008 ALKIS® in den Produktionsbetrieb eingeführt.

Die Einführung von ALKIS® in Deutschland gestaltete sich als Projekt von großen Ausmaßen: Bei den Katasterbehörden in NRW hat sie insgesamt sieben Jahre, in den übrigen Bundesländern rund fünf Jahre in Anspruch genommen. In Bayern und Berlin wurde Ende 2015 auf den neuen Standard umgestellt. Deutschlandweit wurden unter anderem rund 64,4 Millionen Flurstücke, 21,5 Millionen Gebäude mit georeferenzierter Adresse (Hauskoordinaten) sowie Millionen von Eigentümerdaten und Angaben über die tatsächliche Nutzung auf die neue Technologie umgestellt.

Mit der Einführung von ALKIS® steht den Nutzern ein bundesweit einheitlicher Grunddatenbestand zur Verfügung, der länderübergreifend als Mindestinhalt festgelegt worden ist. Die Bundesländer und u.a. auch die Kommunen in NRW führen darüber hinaus weitere Liegenschaftsdaten und stellen diese den lokalen und regionalen Nutzern über genormte Datenschnittstellen zur Verfügung. ALKIS®-Daten stellen zudem einen wesentlichen Bestandteil der Geodateninfrastruktur (GDI) dar, die wiederum die technische Vernetzung

einer Vielzahl von Geoinformationen und deren Bereitstellung über Internet ermöglicht.

## ALKIS® – Erfolgsrezept: Interkommunale Zusammenarbeit und PPP

Das Erfolgsrezept der Einführung von ALKIS® in NRW liegt in einem kooperativen Vorgehen mit der Wirtschaft, so die Bilanz in NRW. Bereits 2008 wurden dazu in Nordrhein-Westfalen drei Anwender-

gemeinschaften gegründet. Diese hatten zum Ziel, das etwa 3.500 Seiten umfassende bundesweit gültige technische Regelwerk umzusetzen und bis zur Praxisreife zu entwickeln. Der Wettbewerb wurde dadurch sichergestellt, dass jeweils nur eine Softwarefirma in einer Anwendergemeinschaft mitwirken konnte.

Der Kreis Lippe hat sich schon frühzeitig für die Softwarelösungen der AED-SICAD entschieden und sich von Beginn an in der AED-SICAD Anwendergemeinschaft NRW engagiert. In dieser arbeiten heute neben



Mitgliederversammlung der AED SICAD Anwendergemeinschaft am 04.09.2018 in Detmold anlässlich von 10 Jahren AED-SICAD Anwendergemeinschaft NRW.

Quelle: Kreis Lippe



Feierstunde am 04.09.2018 beim Kreis Lippe anlässlich von 10 Jahren ALKIS® (v.l.n.r.): Markus Schröder (Kreis Lippe), Markus Müller (AED-SICAD), Jürgen Pflaum (Stadt Dortmund), Holger Wanzke (Stadt Wuppertal), Landrat Dr. Axel Lehmann und Dr.-Ing. Stefan Ostrau (Kreis Lippe), Udo Knips (AED-SICAD), Stefan Heitmann (Innenministerium NRW).

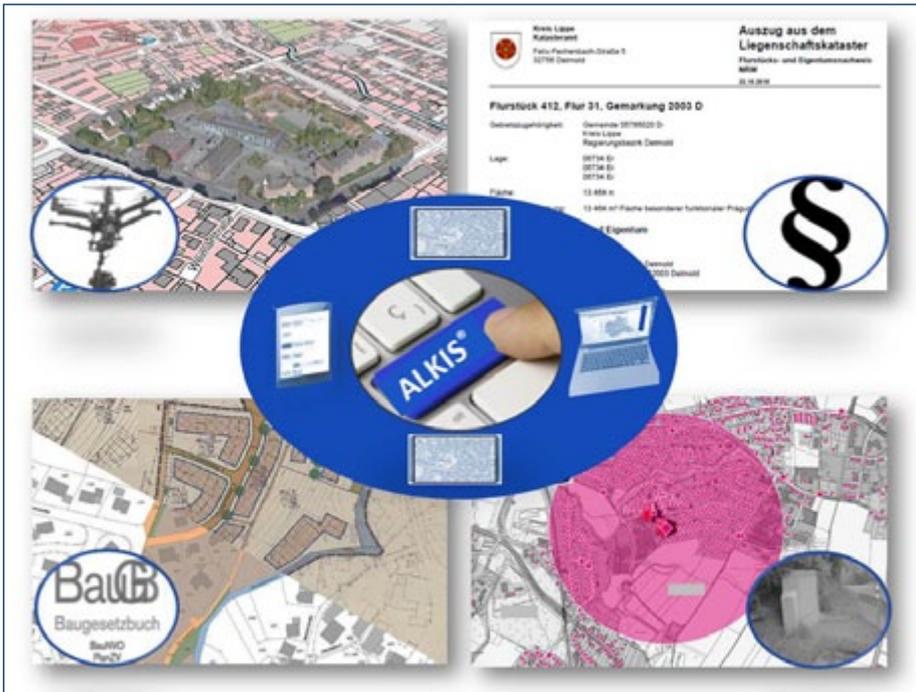
Quelle: Kreis Lippe

dem Land Nordrhein-Westfalen rund 30 Institutionen aus NRW und Gäste aus anderen Bundesländern erfolgreich zusammen. Viele Bundesländer haben dabei auch auf den Erfahrungen der nordrhein-westfälischen Städte und Kreise aufgebaut.

## ALKIS® – Mehrwerte in Form von Prozessorientierung und digitaler Verfügbarkeit

Mit der Einführung von ALKIS® ist das jahrzehntelang eher klassisch geprägte Liegenschaftskataster in einer neuen Ära angekommen. In die Praxis umgesetzt worden sind vollumfängliche digitale Prozesse zur Erfassung, Führung und Bereitstellung der Geodaten.

Das Vorgehen der kommunalen Vermessungs- und Geoinformationsbehörden zur ALKIS®-Einführung kann daher als Blaupause weiterer erfolgreicher Prozessumsetzungen in den Kommunalverwaltungen dienen. Die aktuellen Daten des Liegen-



Vernetzung ALKIS®-Daten mit weiteren Geoinformationen.

Quelle: Kreis Lippe

schaftskatasters werden beim Kreis Lippe kostenfrei bereitgestellt. Für den Kreis ergeben sich jährlich mehr als 8 Millionen Zugriffe auf das Amtliche Liegenschaftskataster und das mit weiteren Informationen gefüllte GeoPortal. Ob die Breitbandkoordinierung, die Genehmigung von Bauvorhaben oder auch die Wanderwegeinfrastruktur: Ohne deren gemeinsame digitale Darstellung mit aktuellen Grundstücksgrenzen und Gebäuden lassen sich

die Aufgaben in den Kommunalverwaltungen gar nicht mehr wahrnehmen. Darüber hinaus stehen Nutzern landesweite ALKIS®-Datensätze bei der Bezirksregierung Köln, Geobasis NRW, zentral zur Verfügung. Die Daten werden vorrangig über Dienste und daneben auch über Downloadmöglichkeiten der Datensätze (portionierte Datenpakete) zur Verfügung gestellt und können entsprechend weiterverwendet werden.

## ALKIS® – Vernetzung mit weiteren Fachinformationssystemen

Seit längerem wird bundesweit daran gearbeitet, den Datenaustausch mit anderen Verwaltungen umzusetzen: Von der Bundesstatistik mit dem Projekt Zensus 2021 über die Steuerverwaltung (steuerrelevante Grundstücksdatenbank) bis hin zur Anbindung an das Datenbankgrundbuch sowie der Daten der Flurneueordnungsverwaltung.

Darüber hinaus werden noch weitere Entwicklungen aufgegriffen wie beispielsweise die Einführung der dritten Dimension im Liegenschaftskataster (3D), mobile Lösungen für Smart Devices sowie brandaktuell auch die Integration von Fernerkundungsdaten (Copernicus-Programm) in die Katasterdaten.

## ALKIS® – Grundlage kommunaler Digitalisierungsstrategien

Die rasant fortschreitende Digitalisierung stellt mittlerweile die zentrale Gestaltungsaufgabe für Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft dar. Viele Kommunen erarbeiten derzeit digitale Strategien. Gemäß aktueller Umfrage des Deutschen Landkreistages zu Digitalisierung sind 85% der teilnehmenden 146 Landkreise in unterschiedlichen Reife- und Umsetzungsgraden kreiseigener Digitalisierungsstrategien, davon haben 6% die Digitalisierung



Zukunftskonzept Lippe 2025 – Vernetzung mit Geoinformationen als Erfolgsrezept.

Quelle: Kreis Lippe

bereits in ihre Entwicklungspläne aufgenommen, 37% setzen aktuelle Vorhaben um, 42% haben eine Digitalisierungsstrategie für die Zukunft geplant. Die Umfrage belegt, dass die Themen Breitband, Modernisierung von Bildungseinrichtungen, Elektromobilität, Smart City-, Smart Village und letztlich die Erarbeitung von Digitalisierungsstrategien im Mittelpunkt der Digitalisierungsaktivitäten stehen.

In den nächsten Jahren steht zudem eine Flut von Veränderungen an: Beispiele hierfür sind die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes in Form von Portalverbund und prozessorientierten Dienstleistungen, sowie Prozesserfassung und Dokumentenmanagementsysteme als Voraussetzung der vollständigen digitalen Verwaltung. Die Akteure vor Ort stehen vor der Aufgabe, aktuelle Digitalisierungsvorhaben umzusetzen und regionale Initiativen zu vernetzen. Dabei ist primär der Frage nachzugehen, wie Geoinformationen eine Schlüsselrolle in lokalen, regionalen und bundesweiten Digitalisierungsinitiativen

einnehmen können. Mit dem Zukunftskonzept Lippe 2025 hat sich beispielsweise der Kreis Lippe das Ziel gesetzt, bis 2025 unter den ländlich geprägten Regionen führend in der Digitalisierung und dynamisch in der Wirtschaftsentwicklung zu sein. Eine tragende Rolle kommt dabei den kommunalen Geoinformationen in Verbindung mit ALKIS®-Daten zu, die bei liegenschafts-, nutzungs- und demografiebezogenen Fragestellungen die zentrale Informationsquelle bilden.

Insbesondere kleinräumige Geodaten sind entscheidend für die Aussagekraft demografischer Phänomene, infrastruktureller Zusammenhänge und letztlich auch für die Wahrnehmung der Infrastruktur- und Gestaltungsverantwortung. Weitere Schwerpunkte bilden die Umsetzung der engeren Verzahnung von Geodatenbeständen, auch vor dem Hintergrund der angestrebten vernetzten und prozessorientierten Verwaltung auf Grundlage des OZG. Weitere wichtige Handlungsfelder sind z. B. die Breitbandversorgung, die

Versorgungsnetze der Energieversorgungsunternehmen sowie die ÖPNV-Netze.

## Fazit

Ob der Ausbau der digitalen Verwaltung, der Portalverbund oder auch der Aufbau digitaler Städte, Kreise und Regionen – die nächsten Jahre werden geprägt sein von einer Flut digitaler Herausforderungen. Auf ALKIS® basierende verlässliche und aktuelle Geoinformationen bilden dabei eine Schlüsselrolle in Digitalisierungsinitiativen. Sie als wesentlichen strategischen Baustein in Digitalisierungsinitiativen zu positionieren ist letztlich die Erfolgsformel. Angesichts digitaler Schnellebigkeit und der Vielzahl von Projekten ist zudem ein erweitertes Aktivitäts- und Rollenverständnis im Hinblick auf das Geodatenmanagement erforderlich. Diesen Gestaltungsspielraum gilt es in den Kommunen und Regionen auszugestalten.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 62.00.00.1

## Kurznachrichten

### Allgemeines

#### Durchschnittliche Lebenserwartung in NRW geringfügig angestiegen

Die durchschnittliche Lebenserwartung für neugeborene Mädchen liegt in Nordrhein-Westfalen bei 82 Jahren und acht Monaten, während neugeborene Jungen durchschnittlich 78 Jahre und einen Monat alt werden. Aus der aktuellsten Sterbetafel 2015/2017 geht hervor, dass die durchschnittliche Lebenserwartung damit jeweils gegenüber der letzten Berechnung (2014/2016) um knapp einen Monat angestiegen ist.

Mädchen haben nach wie vor eine höhere Lebenserwartung als Jungen. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern hat sich aber mit der jetzt vorgelegten Sterbetafel 2015/2017 weiter verringert. Während die Differenz bei der letzten Sterbetafel (2014/2016) noch vier Jahre und acht Monate betragen hatte, werden neugeborene Mädchen heute nur noch vier Jahre

und sieben Monate älter als neugeborene Jungen.

Einjährige Mädchen leben durchschnittlich noch weitere 82 Jahre und haben somit gegenüber neugeborenen Mädchen eine um vier Monate höhere Lebenserwartung. Dies liegt daran, dass Einjährige gewisse Sterberisiken, die vornehmlich im ersten Lebensjahr auftreten (z. B. plötzlicher Kindstod), bereits überwunden haben. Für Jungen lässt sich Ähnliches beobachten: Einjährige Jungen haben eine fernere Lebenserwartung von 77 Jahren und fünf Monaten und damit ebenfalls eine um vier Monate höhere Lebenserwartung im Vergleich zu neugeborenen Jungen. Ältere Menschen haben bereits eine Vielzahl von Sterberisiken überwunden; daher liegt z. B. die durchschnittliche fernere Lebenserwartung für Frauen, die bereits das 65. Lebensjahr erreicht haben, bei 20 Jahren und neun Monaten und für 65-jährige Männer bei 17 Jahren und sechseinhalb Monaten.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

#### Rund jede fünfte Person in Deutschland ist 65 Jahre oder älter

Zum 31. Dezember 2017 lebten rund 17,7 Millionen Personen ab 65 Jahren in Deutschland. Das entsprach einem Anteil von 21,4 % an der Gesamtbevölkerung. Damit erhöhte sich die Zahl der älteren Menschen um 36,6 % innerhalb der letzten 20 Jahre. Zum 31. Dezember 1997 hatte es etwa 13,0 Millionen Personen der Generation 65+ gegeben. Das waren 15,8 % der Gesamtbevölkerung gewesen.

Im Ländervergleich zeigt sich die Alterung der Gesellschaft unterschiedlich stark: In Brandenburg (+67,6 %), Mecklenburg-Vorpommern (+61,1 %) und Schleswig-Holstein (+49,8 %) ist die Zahl der Seniorinnen und Senioren seit 1997 am deutlichsten gestiegen.

Die Mehrheit der älteren Menschen sind Frauen: Während etwa die Hälfte (50,7 %) der gesamten Bevölkerung weiblich ist, liegt der Frauenanteil bei den älteren Menschen derzeit bei 56,4 %. Dieser Anteil

hatte Ende 1997 noch 63,0 % betragen und ist somit in den letzten 20 Jahren deutlich zurückgegangen. Es erreichen mehr Männer als früher das Seniorenalter.

Im EU-weiten Vergleich ist der demografische Wandel in Deutschland weit vorgeschritten. Höher als in Deutschland (21,2 %) war der Anteil der ab 65-Jährigen demnach nur in Italien (22,3 %) und Griechenland (21,5 %). Die niedrigsten Quoten hatten Irland (13,5 %) und Luxemburg (14,2 %). Der EU-Durchschnitt lag bei 19,4 %.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## 16,5 Prozent weniger Zuzüge nach NRW und 16,9 Prozent weniger Fortzüge aus NRW im Jahr 2017

Im Jahr 2017 sind 449.953 Personen nach Nordrhein-Westfalen gezogen. Das waren 88.794 bzw. 16,5 Prozent weniger Zuzüge als ein Jahr zuvor (538.747). Im gleichen Zeitraum verließen mit 398.331 aber auch 80.841 bzw. 16,9 Prozent Personen weniger das Land als 2016 (479.172). Damit sind im vergangenen Jahr 51.622 Menschen mehr nach NRW gezogen als das Land verlassen haben. Der Wanderungsgewinn war damit niedriger als 2016 (+59.575).

309.250 Personen zogen 2017 aus dem Ausland nach NRW; das waren 16,3 Prozent weniger als ein Jahr zuvor (2016: 369.666). Die meisten Zuwanderer kamen aus Rumänien (42.338), Polen (33.299) und Bulgarien (18.430). Ins Ausland zogen im Jahr 2017 insgesamt 242.372 NRW-Bürger; das waren 22,6 Prozent weniger als 2016 (313.287). Die drei am häufigsten gewählten Zielländer decken sich mit den bedeutendsten Herkunftsländern (Rumänien: 32.301; Polen: 26.095; Bulgarien: 11.052). Insgesamt zogen damit 66.878 Personen mehr aus dem Ausland nach Nordrhein-Westfalen als das Land verlassen haben.

Aus anderen Bundesländern waren im Jahr 2017 weitere 140.703 Personen (2016: 169.081; -16,8 Prozent) nach NRW gezogen. Am häufigsten kamen Zuwanderer aus Niedersachsen (31.477), Baden-Württemberg (18.729) und Hessen (17.897). Im selben Zeitraum zogen 155.959 NRW-Bürger (2016: 165.885; -6,0 Prozent) in ein anderes Bundesland. Am häufigsten wurde dabei ein neuer Wohnsitz in Niedersachsen

(33.562), Baden-Württemberg (20.239) und Bayern (20.103) gewählt. Insgesamt zogen im vergangenen Jahr 15.256 Personen mehr von NRW in die übrigen Bundesländer als von dort nach Nordrhein-Westfalen zogen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Arbeit und Soziales

### 2017 bezogen erstmals seit 2011 wieder weniger Menschen in NRW Mindestsicherungsleistungen

Ende 2017 erhielten rund 2,1 Millionen Menschen in Nordrhein-Westfalen Leistungen der sozialen Mindestsicherung; das waren 11,7 Prozent der Bevölkerung (2016: 12,0 Prozent). Bei Minderjährigen lag die Quote bei 19,8 Prozent (2016: 20,1 Prozent).

Damit bezogen 2017 fast 46.000 Personen weniger Mindestsicherungsleistungen als ein Jahr zuvor. Während die Zahl der Regelleistungsempfänger nach dem Asylbewerberleistungsgesetz um 69.000 und die der Personen mit Bezug von Hilfen zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen um 2.000 niedriger war als Ende 2016, erhöhte sich die Zahl der Empfänger von Grundsicherung für Arbeitsuchende um 16.000 und die von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung um 9.000.

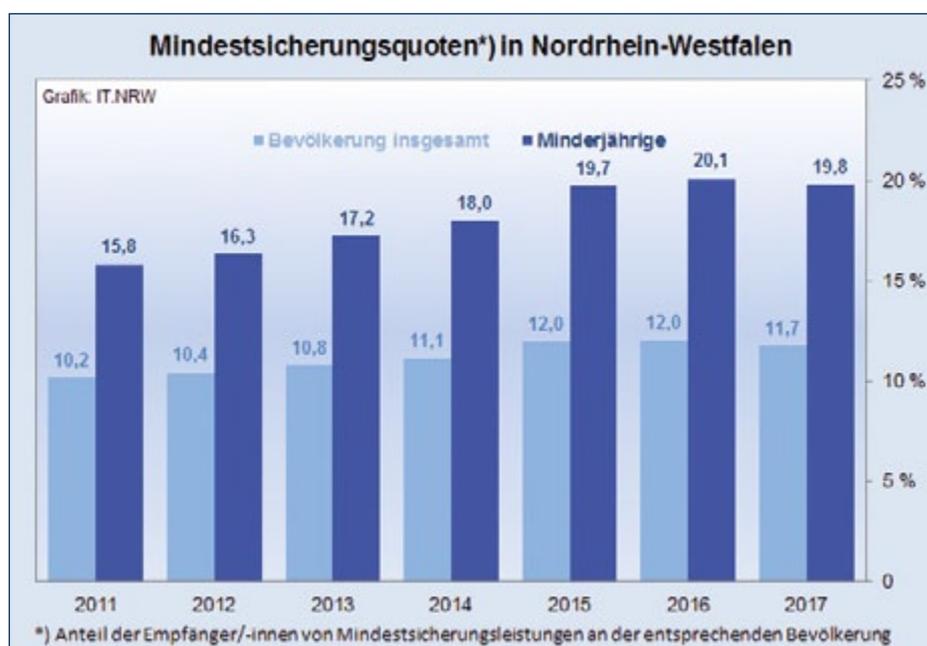
Die höchste Mindestsicherungsquote aller 396 Städte und Gemeinden NRW ermittelten die Statistiker mit 22,7 Prozent für Gelsenkirchen (2016: 22,7 Prozent). Die niedrigste Mindestsicherungsquote wies mit 2,0 Prozent die Gemeinde Schöppingen im Kreis Borken auf.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

### Teilzeitarbeit auf niederländischer Seite weiter verbreitet als auf deutscher Seite

Mehr als ein Viertel (28,3 Prozent) der Erwerbstätigen in der Grenzregion zu den Niederlanden waren im Jahr 2016 Teilzeitbeschäftigte. Auf der niederländischen Seite ging in der Grenzregion mehr als jeder Zweite (53,7 Prozent) einer Teilzeittätigkeit nach. Vor allem die Frauen waren teilzeiterwerbstätig: Mehr als die Hälfte der Frauen (51,6 Prozent) in der deutschen und vier von fünf Frauen (83,1 Prozent) in der niederländischen Grenzregion waren teilzeitbeschäftigt.

Dies sind Ergebnisse des im Rahmen des EU-INTERREG-Programms durchgeführten Projektes „Arbeitsmarkt in Grenzregionen D – NL“ der statistischen Ämter der Niederlande, Niedersachsens und Nordrhein-Westfalens in dem der Arbeitsmarkt entlang der niederländisch-deutschen Grenze statistisch ausgewertet wurde. Erstmals wurde dabei ein Vergleich der



Quelle: IT.NRW

Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Regionen entlang der gesamten niederländisch-deutschen Grenze realisiert: In den Niederlanden lagen – außer in Midden-Limburg – alle Regionen mit vergleichsweise hoher Teilzeitquote im Norden. Auf deutscher Seite gab es hingegen kaum größere zusammenhängende Regionen mit gleichem Muster. Niedrige Teilzeitquoten waren in Nordrhein-Westfalen entlang der Rhein-Schiene, höhere in Niedersachsen und um Bremen herum bis zur Küste zu verzeichnen. Innerhalb der Grenzregionen fallen die Unterschiede der Teilzeitquoten sowohl auf der deutschen als auch der niederländischen Seite eher gering aus: Auf der niederländischen Seite reicht die Spanne von 50,6 Prozent in Delfzijl bis 57,8 Prozent in Zuidoost-Drenthe. Auf deutscher Seite hatte der Kreis Düren mit 24,5 Prozent die niedrigste und der Kreis Steinfurt mit 31,0 Prozent die höchste Teilzeitquote. Als Grenzregionen werden die Regionen bezeichnet, die unmittelbar an der Grenze liegen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Geschäftsbericht 2017 des Jobcenter Kreis Steinfurt

Das Jobcenter Kreis Steinfurt hat seinen Geschäftsbericht für das Jahr 2017 veröffentlicht: es blickt auf das erfolgreichste Jahr in seiner 13-jährigen Geschichte zurück. Das Jobcenter Kreis Steinfurt verzeichnet für das Jahr 2017 4.636 Integrationen in Arbeit und damit 92 mehr als im Vorjahr. Dies entspricht einer Integrationsquote von 28 % – eine Quote, die deutlich über dem Landes- und Bundesdurchschnitt liegt. Zudem vermittelte in Nordrhein-Westfalen kein zugelassener kommunaler Träger anteilig mehr SGB II-Leistungsbeerechtigte in Erwerbstätigkeit als das Jobcenter Kreis Steinfurt. Der Anteil geflüchteter Menschen in der gesamten Integrationsquote betrug mit 556 Integrationen über 10 %. Zudem hat sich die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher, also der Personen, die in den vergangenen zwei Jahren mindestens 21 Monate Arbeitslosengeld II bezogen haben, um 2 % verringert. Auch die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften hat sich – trotz vermehrter Übertritte aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in den Rechtskreis SGB II – positiv entwickelt: Sie lag zum Jahresende 2017 bei 11.939 und im Jahresdurchschnitt bei 12.168 Bedarfsgemeinschaften. Die Ursache für diese positive Entwicklung ist die anhaltend gute wirtschaftliche Situation, von der auch die

Menschen aus dem Bereich des SGB II profitieren. Im Kreis Steinfurt haben im Jahr 2017 15.162 Kinder und Jugendliche aus einkommensschwachen Familien Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket erhalten. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung von 3 %. Das Jobcenter Kreis Steinfurt hat insgesamt 4,6 Mio. Euro für diese Leistungen verausgabt und so einen erheblichen Beitrag für mehr Chancengerechtigkeit geleistet. Das Jobcenter will den erfolgreich eingeschlagenen Weg des Jahres 2017 fortsetzen und hat sich für das Jahr 2018 ambitionierte Ziele gesteckt.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/2018 50.20.00

## Bauen und Planen

### Mit NEILA neue Wege gehen – Nachhaltige Entwicklung durch Interkommunales Landmanagement

Der Rhein-Sieg-Kreis, die Bundesstadt Bonn und der Kreis Ahrweiler arbeiten künftig noch enger zusammen. Gemeinsam gaben Landrat Sebastian Schuster, Bonns Oberbürgermeister Ashok Sridharan, Dr. Jürgen Pföhler, Landrat des Kreises Ahrweiler, und Projektleiter Prof. Dr. Thorsten Wiechmann von der Techni-

schen Universität (TU) Dortmund jetzt auf Schloss Drachenburg in Königswinter den Startschuss für NEILA. Mit dabei waren Dr. Andrea Dittrich-Wesbuer und Dr. Andreas Pätz von den NEILA-Verbundpartnern, dem Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung (ILS gGmbH) aus Dortmund und der Wirtschaftsförderungs- und Wohnungsbaugesellschaft (WWG) Königswinter.

„NEILA“ steht für „Nachhaltige Entwicklung durch Interkommunales Landmanagement“ und soll die regionale Zusammenarbeit insbesondere bei der Stadt- und Regionalplanung dauerhaft stärken. Mit dem Forschungsprojekt geht der regionale Arbeitskreis Bonn/RheinSieg/Ahrweiler nach 25 Jahren erfolgreicher Kooperation neue Wege: Gemeinsam mit der TU Dortmund, der ILS gGmbH und der WWG Königswinter soll die Basis für ein nachhaltiges regionales Wachstum gelegt werden.

„Wir arbeiten in der Region schon seit langem vertrauensvoll zusammen. Mit NEILA stellen wir die Weichen, um die Handlungsfelder der Regionalentwicklung zu einem integrierten Konzept zusammenzuführen und gemeinsam strategisch und abgestimmt zu agieren. Nur so kann es gelingen, das knappe Gut Fläche effizient zu nutzen, neue Handlungsspielräume zu gewinnen und uns auch in der Regionalplanung gut zu positionieren“, sind sich Landrat Sebastian Schuster, Bonns Oberbürgermeister Ashok Sridharan und Dr.



Das Foto zeigt Landrat Sebastian Schuster (5. v.r.), Bonns Oberbürgermeister Ashok Sridharan (3. v.r.), Dr. Jürgen Pföhler, Landrat des Kreises Ahrweiler (6. v.r.), Projektleiter Prof. Dr. Thorsten Wiechmann, TU Dortmund (4. v.r.), Dr. Andrea Dittrich-Wesbuer, ILS gGmbH (5. v.l.) und Dr. Andreas Pätz, WWG Königswinter (2. v.r.), mit Vertreterinnen und Vertretern der Kommunen.

Quelle: Rhein-Sieg-Kreis

Jürgen Pföhler, Landrat des Kreises Ahrweiler, einig. Schließlich kann der aktuelle Wachstumsdruck in vielen Kernstädten nur gemeinsam mit den Umlandkommunen in eine regional nachhaltige Siedlungsentwicklung gelenkt werden. „Die begrenzte Ressource Land ist heute einem enormen Entwicklungsdruck ausgesetzt. NEILA soll zu einer nachhaltigen, positiven Entwicklung aller Kommunen wie auch zu einer Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen beitragen“, betonte Projektleiter Prof. Dr. Thorsten Wiechmann. „Die langjährige erfolgreiche Zusammenarbeit in der Region stellt hierfür eine hervorragende Basis dar und macht sie zu einem Vorreiter für ein erfolgreiches interkommunales Landmanagement“, ist er sich sicher.

NEILA wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in einem bundesweiten Wettbewerb ausgewählt. Das Verbundprojekt ist auf fünf Jahre angelegt und wird mit 2,2 Millionen Euro gefördert. NEILA geht davon aus, dass ein verbesserter Interessenausgleich zwischen Stadt, städtischem Umland und ländlichem Raum nur dann gelingen kann, wenn Maßnahmen zum nachhaltigen Landmanagement und zur Reduzierung von (Flächen-)Nutzungskonflikten erstens integriert gedacht und zweitens interkommunal („bottom up“) abgestimmt werden.

#### NEILA im Detail

Während der dreijährigen Planungsphase des Projektes (2018–2021) wird zunächst ein interkommunales Siedlungsentwicklungskonzept in Kombination mit einem Lasten-Nutzen-Ausgleichssystem erarbeitet. Im Fokus soll dabei stehen die unterschiedlichen „Begabungen“ und Interessen der Teilräume ebenso zu berücksichtigen wie die überregionalen Erfordernisse der Landes- und Regionalplanung. Als Planungs- und Entscheidungsgrundlage wird dazu ein regionsweites, interkommunal abgestimmtes Raumentwicklungs-Monitoring etabliert.

In der zweijährigen Umsetzungsphase (2021–2023) beginnt dann die schrittweise Realisierung. NEILA strebt an, ein dauerhaftes und nachhaltiges interkommunales Landmanagement in der :rak-Region zu etablieren, die Zusammenarbeit zu stärken und mehr Verbindlichkeiten zwischen den kommunalen Partnern zu schaffen. Zugleich gilt es, die Maßnahmen mit den (über-)regionalen Akteuren abzustimmen.

Damit steht NEILA auch Modell für ein verbindliches, interkommunales und länderübergreifendes Flächenmanagement, das den Kommunen eine konkrete Hilfe-



Bei einer Übung des Kreisverbindungskommandos (KVK) überzeugte sich Landrat Dr. Olaf Gericke dass die zivilmilitärische Zusammenarbeit im Katastrophenfall funktionieren kann. Im Bild v.l. Kreisbrandmeister Heinz-Jürgen Gottmann, der Leiter des KVK, Oberstleutnant d.R. Kai Vogelmann, Oberleutnant d.R. Christian Jacob sowie Ordnungsdezernentin Petra Schreier und Ordnungsamtsleiter Ralf Holtstiege (beide Kreis Warendorf). – Kleines Foto: Oberstleutnant d.R. Gerd Meier (r.) freute sich am Rande der Übung über die Auszeichnung mit dem Brand- und Katastrophenschutzverdienst-Ehrenzeichen des Innenministers in Silber, das ihm der Landrat aushändigte.

Quelle: Kreis Warendorf

stellung im Rahmen der strategischen Entwicklungsplanung bietet. Die Projektarbeit wird in enger Zusammenarbeit mit den Städten und Gemeinden des Rhein-Sieg-Kreises und des Kreises Ahrweiler sowie der Bundesstadt Bonn erfolgen. Dabei wird auf die bestehenden und bewährten Strukturen des :rak zurückgegriffen, wie etwa die Einbindung der Regional- und Landesplanung und der regionalen Wirtschaft (IHK und HWK). Von besonderer Bedeutung wird außerdem die Abstimmung mit dem Agglomerationskonzept des Region Köln/Bonn e.V. sein.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Bevölkerungsschutz

### Kreisverbindungskommando übt im Kreis Warendorf den Ernstfall

Von Waldbränden, Evakuierungen bis hin zu schweren Unfällen war alles dabei. Die Sportschule der Bundeswehr in Warendorf war Schauplatz einer turnusgemäßen Übung des Kreisverbindungskommandos

(KVK), die durch das Landeskommando NRW angesetzt wurde, um die Einsatzbereitschaft und den Ausbildungsstand der Reservisten zu überprüfen. Das KVK Warendorf bereitete sich in einem komplexen Übungsszenario auf die Unterstützung der zivilen Einsatzkräfte von Feuerwehren, THW und Hilfsorganisationen vor.

Davon konnte sich neben Brigadegeneral Torsten Gerstorff, der als Kommandeur des Landeskommandos zur Dienstaufsicht von Düsseldorf nach Warendorf gekommen war, auch Landrat Dr. Olaf Gericke überzeugen. „Die lange und zielführende Zusammenarbeit zwischen allen zivilen Hilfsorganisationen und dem Kreisverbindungskommando der Bundeswehr ist sehr gut“, stellte der Landrat nach einer kurzen Einweisung durch den Leiter des KVK, Oberstleutnant d.R. Kai Vogelmann, fest.

Für Oberstleutnant d.R. Gerd Meier war dieser Besuch des Landrats mit einer besonderen Überraschung verbunden. Mitten in der Übung bat Dr. Gericke um seine Aufmerksamkeit und verlieh dem verdutzten Stabsoffizier aus Warendorf in Vertretung des Innenministers das Brand- und Katastrophenschutzverdienst-Ehrenzeichen in Silber. Mit dieser hohen Auszeichnung würdigt das Land NRW die

Verdienste von Oberstleutnant Meier um den Katastrophenschutz. Die Ehrung, so der Landrat, sei gleichzeitig Ausdruck des persönlichen Dankes und der guten Verbindungen zwischen der Bundeswehr und dem Kreis Warendorf. „Wir sind im Dienste der Menschen im Kreis im Einsatz, um die Feuerwehr und alle anderen Organisationen mit den Mitteln der Bundeswehr im Katastrophenfall zu unterstützen“, so Meier. Das Ehrenamt sei die Stütze des Bevölkerungsschutzes. Für ihn ende seine Beorderung im KVK Warendorf mit dem Erreichen der Altersgrenze Ende Januar 2019. Diese Übung war seine letzte in Uniform und ganz sicher auch eine seiner besten, hieß es.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Datenverarbeitung und Informationstechnik

### EN-Agentur nimmt an Pilotprojekt zur Digitalisierung teil

Die Wirtschaftsförderungsagentur Ennepe-Ruhr ist von NRW.INVEST für ein Pilotprojekt zur Digitalisierung von Geschäftspro-

zessen ausgewählt worden. Dabei setzte sie sich neben den Wirtschaftsförderungen des Kreises Unna und der Stadt Bochum gegen zehn Mitbewerber durch.

„Wir sowie die beiden anderen Teilnehmer sollen überprüfen und aufzeigen, wo Arbeitsweisen, organisatorische Verwaltungsprozesse und IT-Anwendungen digitaler gestaltet werden können. Von diesen Erkenntnissen sollen anschließend alle Wirtschaftsförderungen in Nordrhein-Westfalen profitieren“, erläutert Jürgen Köder, Geschäftsführer der EN-Agentur.

Zudem wolle NRW.INVEST seine Schnittstellen zu den Wirtschaftsförderungen optimieren und digitalisieren. Hier haben die Verantwortlichen neben dem projektbezogenen Arbeiten vor allem die Bereiche Ansiedlung sowie Flächen- und Immobiliensuche im Auge.

Für Köder kommt das Projekt aus zwei Gründen genau zum richtigen Zeitpunkt. „Zum einen müssen die bisherigen Arbeitsweisen und traditionellen Organisationsformen der Wirtschaftsförderungen auf den Prüfstand gestellt und an den digitalen Herausforderungen ausgerichtet werden. Zum anderen haben wir uns gerade auf den Weg gemacht, unsere gesamte Arbeitsorganisation und Personalentwicklung umzubauen.“

Dazu gehört unter anderem das Aus für das ebenso klassische wie traditionsreiche Mitarbeiterbüro samt festem Schreibtisch. Seit einigen Wochen praktizieren die zwölf Beschäftigten der EN-Agentur Co-Working. Aus dem Neudeutschen übersetzt heißt das: Alle nehmen in einem Großraumbüro an einem Schreibtisch samt notwendiger Infrastruktur Platz. „Die Mitarbeiter agieren dabei zwar unabhängig voneinander und sind in unterschiedlichen Projekten aktiv, gleichzeitig können sie aber jederzeit Hilfe und Mitstreiter finden. Alle sollen und können also von allen profitieren“, skizziert Köder den Ansatz.

Als Teilnehmer des Pilotprojektes kann die EN-Agentur direkt zu Beginn des Vorhabens auf fachkundige Unterstützung und Beratung zurückgreifen und ihre digitale Strategie gemeinsam mit NRW.INVEST entwickeln.

„Das Dabei-sein-dürfen zeigt: Die EN-Agentur hat eine zukunftsweisende Richtung eingeschlagen“, sieht Landrat Olaf Schade die Entscheidung der Verantwortlichen zu Veränderungen bestätigt. Gleichzeitig freut er sich über die landesweite Vorreiterrolle, die jetzt von der EN-Agentur übernommen wird.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10



Katja Kamlage (dritte von links) nahm für die EN-Agentur die erfreuliche Botschaft entgegen. Ebenfalls dabei: Petra Wassner (NRW.INVEST GmbH), Ralf Meyer (Wirtschafts-Entwicklungs-Gesellschaft Bochum), Dr. Michael Dannebom (Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna) und Christoph Dammermann (NRW-Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie).  
*Quelle: NRW.INVEST/Silke Krahen*

## Geoinformation und Vermessung

### Digitale Karte informiert über Windkraftanlagen

Wer sich über die Standorte von Windkraftanlagen im Märkischen Kreis informieren möchte, kann dies jetzt auch im Geodatenportal des Kreises. „Wir wollen mit der neuen digitalen Karte im Internet für mehr Transparenz sorgen“, erzählt Markus Geisbauer vom Fachdienst Bauaufsicht und Immissionsschutz. „Im neuen System sind alle Anlagen über 50 Meter Höhe verzeichnet – sowohl die bereits gebauten und geplanten Windkraftträder als auch die abgelehnten.“

Mit Martina Wilms kümmert sich Geisbauer um gestellte Bauvorhaben zur Windkraft. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachdiensten wird jedes einzelne genau geprüft. „Das digitale System erleichtert unsere Arbeit sehr, und es verbessert sogar noch die Information für die Bürger“, so



Markus Geisbauer und Martina Wilms vor der neuen Windkraftkarte.

Quelle: Mathis Schneider/Märkischer Kreis

Martina Wilms. Außer den Standorten der Anlagen und der Möglichkeit der Entfernungsmessung, beispielsweise zum eigenen Haus, bietet die Karte auch detaillierte Auskunft über einzelne Windräder. Das sind unter anderem die Nennleistung, die Höhe, den Rotordurchmesser oder die Lautstärke. „Aktuell haben wir 27 Windkraftanlagen im Märkischen Kreis“, verrät Markus Geisbauer. Martina Wilms ergänzt: „Die größte ist 193 Meter hoch“.

Wer es genau wissen will, findet die neue Karte im Geodatenportal des Märkischen Kreises unter [www.maerkischer-kreis.de](http://www.maerkischer-kreis.de). Die Informationen sind auch mit Mobilgeräten abrufbar.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Gesundheit

### Gesundheitsausgaben in NRW im Jahr 2016 um vier Prozent gestiegen

Im Jahr 2016 beliefen sich die Gesundheitsausgaben in Nordrhein-Westfalen auf 77,7 Milliarden Euro; das waren vier Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Das waren nicht nur 21,8 Prozent der für diesen Bereich angefallenen Gesamtausgaben, sondern auch die höchsten Ausgaben aller Länder Deutschlands. Bei den Pro-Kopf-

Gesundheitsausgaben lag NRW 2016 mit 4.344 Euro je Einwohner etwa im Bundesdurchschnitt (4.330 Euro je Einwohner). Die höchsten Ausgaben pro Kopf wurden für Brandenburg (4.601 Euro) und das Saarland (4.567 Euro), die niedrigsten für Bremen (3.861 Euro) und Hamburg (4.138 Euro) ermittelt.

Den höchsten Anteil an den nordrhein-westfälischen Gesundheitsausgaben hatte mit 58,2 Prozent die gesetzliche Krankenversicherung. Der Bereich „private Haushalte und private Organisationen ohne Erwerbszweck“ trug 13,1 Prozent der Ausgaben, gefolgt von den privaten Kranken-

versicherungen (8,7 Prozent) und den sozialen Pflegeversicherungen (8,1 Prozent). Die restlichen Ausgaben entfielen auf die öffentlichen Haushalte (4,8 Prozent), die Arbeitgeber (4,2 Prozent), die gesetzliche Unfallversicherung (1,6 Prozent) und die gesetzliche Rentenversicherung (1,2 Prozent).

Die vorliegenden Ergebnisse beruhen auf Berechnungen der Arbeitsgruppe „Gesundheitsökonomische Gesamtrechnungen der Länder“ (GGRdL). Ausführliche Ergebnisse wird eine in Kürze erscheinende Gemeinschaftsveröffentlichung enthalten, die dann im Statistikportal der Statistischen Landesämter ([www.statistikportal.de](http://www.statistikportal.de)) als kostenloser Download zur Verfügung stehen wird.

Die hier verwendeten Daten zur Gesundheitswirtschaft basieren auf der wirtschaftszweigbezogenen Abgrenzung der Arbeitsgruppe Gesundheitsökonomische Gesamtrechnungen der Länder (AG GGRdL) nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008).

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

### Herzinsuffizienz 2017 häufigster Grund für Krankenhausaufenthalte in NRW

Im Jahr 2017 wurden mit 4,7 Millionen 0,6 Prozent weniger Patientinnen und Patienten in nordrhein-westfälischen Krankenhäusern vollstationär behandelt als ein Jahr zuvor. Ohne Berücksichtigung der klini-

Aus nordrhein-westfälischen Krankenhäusern im Jahr 2017 entlassene Patienten			
Rang	ICD <sup>*)</sup>	Hauptdiagnose	insgesamt
1	I50	Herzinsuffizienz	100.195
2	I48	Vorhofflattern und Vorhofflimmern	76.093
3	F10	Psychische und Verhaltensstörungen durch Alkohol	70.828
4	J44	sonstige chronische obstruktive Lungenerkrankung	68.535
5	I20	Angina pectoris	59.774
6	J18	Pneumonie, Erreger nicht näher bezeichnet	56.181
7	M54	Rückenschmerzen	56.013
8	S06	Intrakranielle Verletzung	54.384
9	I10	Essentielle (primäre) Hypertonie	54.226
10	I63	Hirnfarkt	53.822
		sonstige Diagnosen <sup>1)</sup>	4.051.662
		Insgesamt	4.701.713

\*) Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-10)  
1) einschließlich klinischer Versorgung gesunder Neugeborener, Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett

schen Versorgung gesunder Neugeborener war die Herzinsuffizienz mit 100.195 Fällen der häufigste Grund für einen vollstationären Krankenhausaufenthalt. An zweiter Stelle lag Vorhofflattern und -flimmern (76.093 Fälle), gefolgt von psychischen und Verhaltensstörungen durch Alkohol (70.828 Fälle).

Das Durchschnittsalter aller 4,7 Millionen im Jahr 2017 in NRW-Krankenhäusern stationär behandelten Patienten lag bei 55,3 Jahren. Von den Behandelten waren 53,0 Prozent weiblich und 47,0 Prozent männlich.

Bei der Betrachtung nach dem Wohnort der Patienten zeigt sich, dass Herzinsuffizienz in 40 der 53 Kreise und kreisfreien Städte der häufigste Anlass für vollstationäre Krankenhausaufenthalte war. In den übrigen Regionen waren psychische und Verhaltensstörungen durch Alkohol, Angina pectoris, Vorhofflattern und Vorhofflimmern, Rückenschmerzen, Schlafstörungen, bösartige Neubildungen der Bronchien und der Lunge, sonstige chronische obstruktive Lungenerkrankung oder obstruktive Uropathie und Refluxuropathie häufigste Hauptdiagnose.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

### Arthrosen des Hüft- und Kniegelenkes waren 2017 die häufigsten Diagnosen für stationäre Behandlungen in Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen

Im Jahr 2017 wurden in den nordrhein-westfälischen Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen mit mehr als 100 Betten 209.494 Patientinnen und Patienten stationär behandelt. Das waren 1.393 Behandlungsfälle mehr als 2016 (+0,7 Prozent). Der häufigste Anlass für eine

stationäre Behandlung in diesen Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen waren Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes mit 67.070 Fällen (32,0 Prozent), gefolgt von Krankheiten des Kreislaufsystems mit 42.236 Fällen (20,2 Prozent) und Psychischen und Verhaltensstörungen mit 25.939 Fällen (12,4 Prozent).



Das Pflegeforum des Märkischen Kreises stieß bei den Vertretern der Pflegeeinrichtungen auf großes Interesse. *Quelle: Grunwald*

Die zu den Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes gehörenden Arthrosen des Hüftgelenkes waren mit 17.579 Fällen die häufigste Hauptdiagnose, gefolgt von Arthrosen des Kniegelenkes mit 17.292 Fällen und Hirninfarkt mit 15.098 Fällen.

Das Durchschnittsalter der in Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen behandelten Patienten lag bei 63,3 Jahren. In 45,8 Prozent aller Fälle waren die Patienten 65 Jahre oder älter. Die meisten Patienten waren 40- bis 64 Jahre (47,7 Prozent) alt.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

### Erstes Pflegeforum im Märkischen Kreis erfolgreich gestartet

Etwa 50 leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Pflegebranche trafen sich im Lutherhaus in Altena zum ersten Pflegeforum im Märkischen Kreis.

Eingeladen hatte der Fachdienst Pflege der Kreisverwaltung. Er ist unter anderem für die Pflegeplanung zuständig und kümmert sich um ein auskömmliches Pflegeangebot im gesamten Kreisgebiet. „Wir wollten zum einen den Austausch der Pflegeanbieter untereinander anregen, und zum zweiten über die aktuellen Entwicklungen in der kommunalen Pflegeplanung berichten“, so Torsten Sauer, Sachgebietsleiter der Gesundheits- und Pflegeplanung des Kreises. In zwei Workshops hatten die Gäste Gelegenheit, über das Handlungskonzept des Kreises zu diskutieren und die Ergebnisse des aktuellen Pflegeberichts zu besprechen. In einer dritten Arbeitsgruppe ging es um Lösungen für den auch im Märkischen Kreis drohenden Fachkräftemangel. „Viele Besucher haben uns zurückgemeldet, dass sie mit dem Veranstaltungsformat sehr zufrieden waren und sich einen regelmäßigen Austausch wünschen. Das ist für uns Anlass, den Dialog mit den Pflegeanbietern in dieser Weise weiter fortzuführen“, freut sich Ralf Kling als zuständiger Fachdienstleiter. Das Pflegeforum soll neben themenbezogenen Arbeitstreffen künftig mindestens einmal jährlich stattfinden.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

#### Aus nordrhein-westfälischen Vorsorge und Rehaeinrichtungen (mit über 100 Betten) im Jahr 2017 entlassene Patienten

Rang	ICD*)	Hauptdiagnose	insgesamt	männlich	weiblich
1	M16	Arthrose des Hüftgelenkes	17.579	6.509	11.070
2	M17	Arthrose des Kniegelenkes	17.292	6.381	10.911
3	I63	Hirninfarkt	15.098	8.368	6.730
		sonstige Diagnosen	159.525	78.575	80.950
		<b>Insgesamt</b>	<b>209.494</b>	<b>99.833</b>	<b>109.661</b>

## Freie Krankenhausbetten werden elektronisch gemeldet – Neues Informationssystem im Märkischen Kreis

Die 35 Mitarbeiter der Kreisleitstelle der Feuerwehr haben einen ständig aktualisierten Überblick über bestimmte freie Krankenhausbetten in der Region. Das ist aufgrund eines neuen elektronischen Informationssystems möglich. Es löste die bisherigen Faxmeldungen ab.



Ein Blick auf den Bildschirm genügt, um bestimmte freie Krankenhausbetten im Märkischen Kreis zu finden.

Quelle: Mathis Schneider/Märkischer Kreis

Die Kreisleitstelle der Feuerwehr am Dukatenweg in Lüdenscheid sieht jetzt genau, in welchem Krankenhaus im Märkischen Kreis bestimmte Betten frei sind. Möglich macht das ein neues, landesweites elektronisches Informationssystem. „Es hat einiges vereinfacht. Vorher war es so, dass wir dreimal pro Tag die freien Bettenkapazitäten von den Krankenhäusern gefaxt bekommen haben“, erklärt Stephan Volkmann, Chef der Kreisleitstelle. „Die Krankenhäuser haben nun die Möglichkeit direkt bei An- oder Abmeldung das System selbst zu aktualisieren.“

Aufgrund der landesweiten Vernetzung können nun sogar auch Krankenhausbetten für Sonderfälle über Kreisgrenzen hinweg organisiert werden. Volkmann: „So wird die beste Versorgung gewährleistet.“

Im Rettungsdienst können Minuten über Leben und Tod entscheiden. Je schneller die Einsatzkräfte die freien Krankenhausbetten in den Rettungswagen gemeldet bekommen, desto besser für die Patienten. So ungewöhnlich der offizielle Name

„Informationssystem für Gefahrenabwehr in Nordrhein-Westfalen“ auch ist, so vorteilhaft ist es für alle 35 Mitarbeiter der Kreisleitstelle.

Das neue System wird in voraussichtlich drei Jahren mit in die Räume der Kreisleitstelle nach Altena-Rossmarkt ziehen, wo das neue Brandschutz- und Rettungsdienstzentrum entsteht.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Integration

### Sprachliche Hindernisse: Fachlehrer sind doppelt gefordert

„Was soll ich denn da machen? Das verstehe ich irgendwie nicht.“ Fragen und Äußerungen wie diese fordern Fachlehrer ganz besonders heraus. Sie zeigen hier hat ein Schüler nicht verstanden, was von ihm erwartet wird. Er weiß nicht, wie er eine Aufgabe angehen soll. Grund für Schwierigkeiten dieser Art sind häufig mangelnde sprachliche Kompetenzen.

Vor allem in Klassen mit vielen Flüchtlingskindern, die Deutsch erst noch lernen müssen, sehen sich die Fachlehrer vor besondere Herausforderungen gestellt. Sie sind nicht nur gefordert, „ihren Stoff samt Fachchinesisch“ an die Kinder zu bringen, es muss ihnen auch gelingen, die Kinder sprachlich zu erreichen. Dies war für das Kommunale Integrationszentrum des Ennepe-Ruhr-Kreises Grund genug, eine

Fortbildung anzubieten. Auf dem Stundenplan der Lehrer stand für einen Tag „sprachsensibler Unterricht“.

Gemeint ist damit vor allem, sich an den Bildungsvoraussetzungen der Schüler zu orientieren und die sprachlichen Herausforderungen in der Schule bewusst zu gestalten. Kindern sollte es zum einen möglich gemacht werden, Aufgaben mit ihrem sprachlichen Vermögen zu bewältigen. Zum anderen geht es darum, sie darin zu unterstützen, ihre sprachlichen Kompetenzen auszubauen.

„Ja tatsächlich“, so Seminarleiter Prof. Josef Leisen vor den rund 30 Teilnehmern im Schwelmer Kreishaus, „mangelnde Sprachkenntnisse müssen in allen Fächern Thema sein. Sie sind keinesfalls eine exklusive Herausforderung für den Deutschunterricht.“ Er erinnerte alle an ihre eigene Schulzeit. „Wer von Ihnen hat nicht über mancher Textaufgabe in Mathematik gegrübelt oder verzweifelte an den Texten im Chemie- und Geschichtsunterricht?“ Nichtverstehen in Mathematik müsse aber nicht zwingend mathematische Minderbegabung sein, sondern könne genauso gut an mangelnder Sprachkompetenz liegen.

Die Teilnehmer wurden mit Übungen für Sprachhürden sensibilisiert. Sie beschrieben beispielsweise ein vorgeführtes Experiment in einer Fremdsprache und sprachen nach veränderten Sprachregeln. So konnten sie nachempfinden, wie sich Schüler in derartigen Situationen fühlen. An konkreten Praxisbeispielen übten die Lehrer praxisnah, wie mit diesen Sprachproblemen professionell umgegangen werden kann. Leisen, ehemaliger Leiter des Studienseminars für das Lehramt an Gymnasien und Professor für Didaktik der Physik gilt als ausgewiesener Experte auf dem Gebiet der sprachlichen Bildung. Inzwischen im Ruhestand gibt er sein Wissen weiterhin durch Vorträge und auf Fachtagen an Lehrer weiter. In Schwelm zeigten sich alle Teilnehmer begeistert und motiviert die Anregungen in ihrem Unterricht umzusetzen.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

### Erste Entwicklungskonferenz im Kreis Coesfeld – Die eigene Haltung zählt!

Unter dem Titel „Prävention – Integration – Bildung: Gemeinsam in Bewegung“ fand die erste Entwicklungskonferenz des Kreises Coesfeld im Leohaus in Olfen statt.



Landrat Dr. Christian Schulze Pellengahr (ganz rechts) mit den Akteuren der Podiumsdiskussion

Quelle: Hans Deckenhoff

Rund 200 geladene Gäste aus Behörden, Kindertagesstätten, Schulen und Ehrenamt waren der Einladung von Landrat Dr. Christian Schulze Pellengahr gefolgt. Sie erlebten ein abwechslungsreiches Programm, das Kreisjugendamt, Kreissportbund und Kommunales Integrationszentrum gemeinsam ausgerichtet hatten.

Christine Menker vom LWL-Landesjugendamt führte durch eine facettenreiche Veranstaltung mit interessanten Gästen, die kein Blatt vor den Mund nahmen und humorvolle, aber auch nachdenklich machende Beiträge lieferten. Alle verfolgten das Ziel der Konferenz, aufmerksam und sensibel dafür zu sein, in schwierigen Zeiten das Gemeinsame in der Arbeit zu betonen. Es ging darum, nach einer engeren Vernetzung und Zusammenarbeit zu suchen, statt Abgrenzung und „Zuständigkeitsgerangel“ in den Vordergrund zu stellen.

Landrat Dr. Christian Schulze Pellengahr eröffnete die Veranstaltung, indem er deutliche Worte zur egozentrischen Haltung mancher internationaler Regierungschefs fand. Er stellte insgesamt eine bedenkliche Verrohung der Sprache fest, die insbesondere in der Migrationspolitik um sich greife; dem müsse eine couragierte Haltung entgegengesetzt werden, appellierte er an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer – und benannte bekannt gewordene Aussprüche prominenter Politiker. In seiner Rede verdeutlichte der Landrat eindringlich: Die Haltung aller Menschen im Alltag, in der

Arbeit und im familiären Zusammenleben lasse sich an einem Punkt ablesen – nämlich daran, inwieweit man bereit sei, sich in andere zu versetzen, sozusagen „vom Anderen aus zu denken“.

Nach einem humorvollen Fachvortrag des Islamwissenschaftlers und Konfliktforschers Dr. Mohammad Heidari zum Thema „Gelingendes Aufwachsen, Ankommen und Leben möglich machen“ folgte ein spannendes Interview mit der Studentin Julia Schmid aus Köln. Schmid, die im Münsterland aufgewachsen ist, berichtete auf sehr persönliche Weise von ihrer Kindheit und Jugend unter sehr schweren familiären und sozialen Bedingungen. Auch die Behörden zeigten sich oftmals wenig unterstützend, zum Teil sogar ablehnend. Erst durch die Hilfe eines hoch engagierten Pädagogen sei eine Besserung eingetreten. Er habe sie begleitet, ihren Weg zur Eigenständigkeit gehen zu können. Heute studiert die junge Frau Rechtswissenschaften und hofft, später als Familienrichterin arbeiten zu können.

Die Teilnehmer der Konferenz mussten sich aber auch körperlich ein wenig betätigen. Jens Wortmann vom Kreissportbund sorgte zwischenzeitlich durch eine kurze Mitmachaktion für sportliche Impulse und eine lockere Atmosphäre.

In der anschließenden Podiumsdiskussion legten u.a. die Vertreter von Land und Kommunen ihre Vorstellungen vom gelingenden Aufwachsen der Kinder und

Jugendlichen dar. Auch durch Moderatorin Christine Menkers Fragestellungen wurde einmal mehr deutlich, dass die Bereitschaft der institutionellen Zusammenarbeit erheblich zu einer gelungenen Entwicklung junger Menschen beitragen kann.

Diese eigene Arbeitshaltung stand dann auch nachmittags in elf verschiedenen Workshops im Fokus. Hier absolvierten die Teilnehmer zu zahlreichen Arbeitsthemen praktische Übungen zur eigenen Haltung und diskutierten Leitfragen anhand konkreter Fallbeispiele.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Kinder, Jugend und Familie

### Kooperationen für den Kinderschutz

Bei Fragen zum Kindeswohl unterstützt das Kinderschutz-Team des Märkischen Kreises Schulen, Kindertagesstätten oder Jugendhilfe-Träger mit Beratung und Schulung.

Wenn Schulen, Kindertagesstätten oder Jugendhilfe-Träger den Verdacht auf eine Gefährdung des Kindeswohls haben, können sie sich an das Kinderschutz-Team des Märkischen Kreises wenden. Unter der Koordination von Diplom-Sozialpädagogin Kim Heinzer bietet es den Organisationen Beratung und Hilfestellung: „Das Wichtigste ist es zunächst, den Kindern einen geschützten Raum zu bieten, in dem sie sich mitteilen können, wenn ein Verdacht besteht. Den Schulen empfehlen wir stets auch in den Austausch mit den Eltern zu gehen. Außerdem wollen wir junge oder werdende Eltern früh erreichen, um elterlicher Überforderung vorzubeugen und so den Schutz der Kinder zu gewährleisten.“ Viele Träger nutzen die Möglichkeit sich über ihre Möglichkeiten zu informieren und auf dem neuesten Stand zu bleiben. Hier helfen Kim Heinzer und ihre drei Kolleginnen und Kollegen.

Die 34-Jährige hat zunächst in Holland studiert, wo sie eine sehr praxisbezogene und fortschrittliche Ausbildung genossen hat. Für ihren Master zog es die gebürtige Lüdenscheiderin nach Köln, wo sie Management und Pädagogik der Sozialen Arbeit studierte. Nach dem Studium arbeitete Heinzer zunächst beim Regionalen Sozialdienst in Meinerzhagen, bis sie 2017



**Kinderschutzfachkraft Kim Heinzer koordiniert und vernetzt Angebote zum Kinderschutz im Zuständigkeitsbereich des Kreisjugendamtes.** *Quelle: Mathis Schneider/Märkischer Kreis*

als Koordinierende Kinderschutzfachkraft ins Kreishaus Lüdenscheid gezogen ist.

Die Vernetzung der verschiedenen Träger der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Kindertagesstätten und offenen Einrichtungen ist ein großer Teil ihrer Arbeit. „Wir sind froh, dass wir mit allen Schulen im Märkischen Kreis Kooperationsverträge geschlossen haben und gut im Gespräch sind. Auch den Kontakt mit den Gerichten pflegen wir in verschiedenen Arbeitskreisen und auf Fachtagungen“, berichtet Heinzer von ihrem Alltag. „Der interdisziplinäre Austausch ist eine Stärke der Netzwerke, die wir im Rahmen der Bundesstiftung Frühe Hilfen errichten. Und durch überregional angeglichenen Verfahren können alle Beteiligten besser auf Verdachtsfälle reagieren.“ Innerhalb des Kreisgebiets gibt es fünf lokale Netzwerke für vorbeugende Hilfe und Beratung: Halver/ Schalksmühle, Herscheid, Meinerzhagen/Kierspe, Nachrodt, sowie Neuenrade/ Balve.

Eine sehr enge Kooperation gibt es außerdem mit dem Märkischen Kinderschutz-Zentrum in Lüdenscheid. Gemeinsam werden Schulungen und Tagungen zum Thema Kinderschutz ausgerichtet. Beispiel hierfür ist die Fachkräftetagung zum Thema Schütteltrauma am 7. November. Bei circa 80 Prozent der durchgeführten Beratungen ist eine Meldung zunächst nicht erforderlich, was die positive präventive Wirkung des Kinderschutz-Teams verdeutlicht. Wenn sich Meldungen bestätigen, entsteht ein Prüfverfahren beim Jugendamt, welches dann durch den Regionalen Sozialen Diensten den Kontakt zu den Eltern sucht und Hilfe vor Ort

anbietet. Im äußersten Notfall wird eine Inobhutnahme in die Wege geleitet. Im vergangenen Jahr ist die Anzahl der Prüfverfahren im Märkischen Kreis auf 387 (von 433 in 2016) gesunken. Allerdings ist seit 2014 (255 Prüfverfahren) ein signifikanter Anstieg zu verzeichnen, was laut Heinzer auch an einer „größeren Sensibilisierung der Gesellschaft für das Thema Kinderschutz“ liegt. Das macht die Arbeit der Kinderschutzfachkräfte noch wichtiger. Die meisten Meldungen betreffen Vernachlässigung von Kindern, gefolgt von psychischer Misshandlung.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10



**Laden dazu ein, Geschichte auch online zu entdecken: Landrat Manfred Müller und Kirsten John-Stucke, Leiterin des Kreismuseums Wewelsburg, beim offiziellen Start des neuen Internetauftritts der Wewelsburg** *Quelle: Michaela Pitz, Kreis Paderborn*

## Kultur und Sport

### Neuer Internetauftritt des Kreismuseums Wewelsburg

Das Kreismuseum Wewelsburg hat seinen Internetauftritt neu gestaltet. Der virtuelle Gast sieht als Startseite zunächst die charakteristische Dreiecksburg selbst, die ja Dreh- und Angelpunkt der vielen Geschichten ist, die das Museum erzählt. Die im Stil der Weserrenaissance erbaute Wewelsburg beherbergt zwei große Abteilungen, das Historische Museums des Hochstifts Paderborn und die Erinnerungs- und Gedenkstätte Wewelsburg 1933 – 1945. Beide sind direkt von der Startseite aus ansteuerbar. Genau wie der dritte große Block mit den vielen Sonderausstellungen und Veranstaltungen, die das ganze Jahr über zusätzlich angeboten werden. „Wir haben zuletzt das Historische Museum modernisiert und erlebnisorientiert gestaltet. Diese zeitgemäße Präsentation von Geschichte müssen wir auch online bieten“, betont Paderborns Landrat Manfred Müller.

Die Seiten sind im so genannten „Responsive Webdesign“ gestaltet, passen sich in Bildschirmdarstellung und -auflösung automatisch den unterschiedlichen Anforderungen mobiler Endgeräte wie Smartphones oder Tablets an.

Der Internetauftritt ist jedoch nicht nur optisch und technisch aktualisiert sondern auch inhaltlich komplett überarbeitet worden. „Wir laden unsere Gäste dazu ein, Geschichte zu entdecken“, erläutert die

Leiterin des Kreismuseums Wewelsburg, Kirsten John-Stucke. Dabei entscheide der Besucher selbst, wie tief er einsteigen möchte. Aussagekräftige Bilder und kurze Texte sollen Appetit machen auf mehr. Wer möchte, setzt seine Zeitreise fort. So können beide großen Abteilungen per geführten Rundgang erkundet werden. Neu ist unter anderem der Bereich Forschung, der viele Vorträge zum Nachlesen bietet, aktuelle Schwerpunkte und die eigenen Wissenschaftler des Kreismuseums Wewelsburg vorstellt. Unter „Aktuelle Meldungen“ ist man immer bestens über das Geschehen in und um das Kreismuseum informiert.

Die Navigation ist klar und übersichtlich, der Besucher erkennt jederzeit, in welchem Bereich er sich befindet und kann jederzeit das Menü ansteuern, um Bereiche zu vertiefen oder andere Aspekte anzuschauen. Der Internetauftritt ist dreisprachig: Wählen kann man zwischen Deutsch, Englisch und Niederländisch. „Die Seiten können auch sehr gut als Einstieg für einen Besuch genutzt werden, um dann vor Ort gezielt Fragen zu stellen“, bekräftigt John-Stucke.

Die Wewelsburg im Internet:  
www.wewelsburg.de.

**Hintergrund:**

Die Wewelsburg wurde 1603 bis 1609 in ihrer einzigartigen Dreiecksform im Stil der Weserrenaissance von Fürstbischof Dietrich von Fürstenberg unter Einbeziehung älterer Bauten neu errichtet. Sie liegt hoch über dem Almetal auf einem Bergsporn im Ortsteil Wewelsburg der Stadt Büren im Kreis Paderborn.

Das modernisierte „Historische Museum des Hochstifts Paderborn“ befindet sich im Süd- und Ostflügel der Wewelsburg und gibt einen Überblick über die Landesgeschichte von der Steinzeit bis zur Aufhebung des Fürstbistums (Hochstift) 1802.

Zwischen 1933 und 1945 sollte in der Wewelsburg auf Befehl Heinrich Himmlers eine zentrale Versammlungsstätte der SS entstehen. Eigens zu diesem Zweck wurde im Ort das Konzentrationslager Niederhagen-Wewelsburg errichtet. Die „Erinnerungs- und Gedenkstätte Wewelsburg 1933 – 1945“ befindet sich im ehemaligen SS-Wachgebäude am Burgvorplatz. Die Dauerausstellung „Ideologie und Terror der SS“ zeigt die lokale Geschichte der Schutzstaffel in Wewelsburg und des hiesigen Konzentrationslagers, eingebettet in eine umfangreiche Gesamtdarstellung der SS.

Zusätzlich befinden sich in der Wewelsburg ein Café-Restaurant und eine Jugendherberge.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

**Schule und Weiterbildung**

**Die Hälfte der Schülerinnen und Schüler in NRW besuchten im Schuljahr 2017/18 eine Ganztagschule**

49,9 Prozent der 1,7 Millionen Schülerinnen und Schüler in der Primarstufe und der Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schulen in NRW nahmen im Schuljahr 2017/18 ein Ganztagsangebot an ihren Schulen in Anspruch. Der Anteil hatte fünf Jahre zuvor bei 37,8 Prozent gelegen.

An den in der Regel als gebundene Ganztagschule angelegten Gesamt- und Gemeinschaftsschulen nahmen alle Schülerinnen und Schüler verpflichtend am Nachmittagsangebot teil. An Realschulen und Gymnasien wurden mit 23,7 bzw. 26,6 Prozent die wenigsten Kinder ganztags betreut. Im Primarbereich boten die meisten Schulen eine offene Ganztagsbetreuung an, d. h. nur ein Teil der Schülerinnen und Schüler nahm verpflichtend am Ganztags teil. An Grundschulen nahmen im

abgelaufenen Schuljahr 45,2 Prozent der Schüler ein Ganztagsangebot wahr.

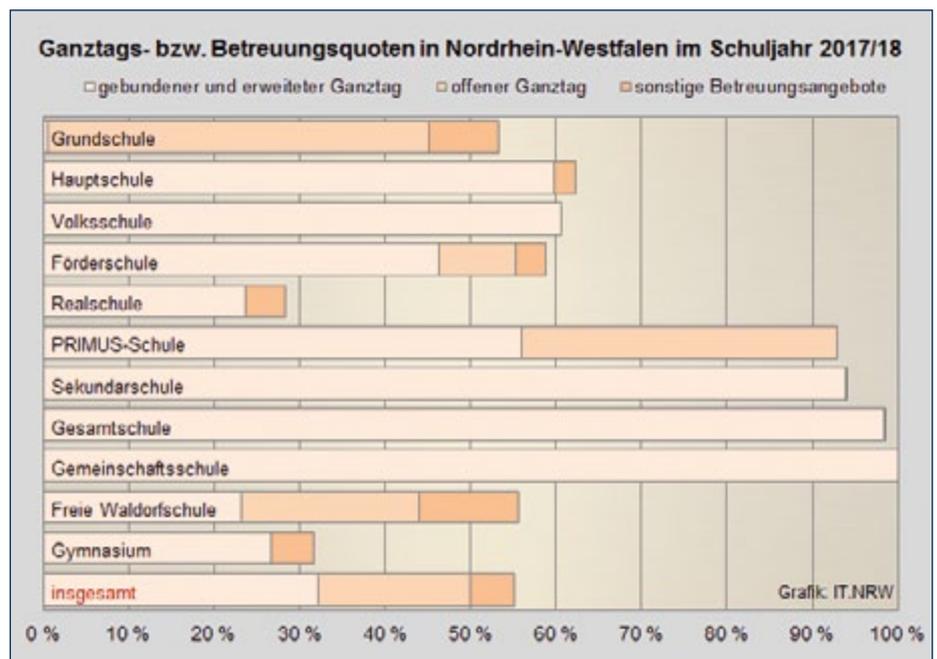
Auch an Schulen, die nicht zu den Ganztagschulen gehören, boten zum Teil sonstige Betreuungsangebote an. Hierzu zählen Maßnahmen wie z. B. „Schule von acht bis eins“ und „Übermittagbetreuung“.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

**„Get ready“ – Bildungskonferenz macht Digitalisierung zum Schwerpunktthema**

Kinder und Jugendliche bestmöglich auf die Digitalisierung in der Schul- und Berufswelt vorbereiten, das war Kernthema der diesjährigen Bildungskonferenz in Rhein-Sieg-Kreis. Dabei machten die unterschiedlichen Themen und Workshops im Rahmen der 10. Bildungskonferenz in der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg den Teilnehmerinnen und Teilnehmern deutlich, dass Digitalisierung von Anfang an fester Bestandteil der schulischen Bildung sein sollte. Unter dem Konferenzmotto „Get ready!“ Gemeinsam auf eine digitale Berufswelt vorbereiten“ nahmen rund 300 Interessierte an der Veranstaltung teil.

„Die nach wie vor wachsende Digitalisierung in der Berufswelt macht es erforderlich, unsere Kinder und Jugendlichen frühzeitig und entlang der gesamten Bildungskette auf sie vorzubereiten und sie



Quelle: IT.NRW



**Professor Dr. Iris Groß, Vizepräsidentin der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (ganz rechts), Thomas Wagner, Schuldezernent des Rhein-Sieg-Kreises (3. v. rechts), sowie Hartmut Müller, Hauptdezernent bei der Bezirksregierung Köln (5. v. links), zusammen mit weiteren Akteuren der Bildungskonferenz.**

*Quelle: Rhein-Sieg-Kreis*

in den Alltag des Lernens zu integrieren“, sagte Schuldezernent Thomas Wagner bei der Eröffnung der Bildungskonferenz. „Das fängt schon bei den Kleinsten an.“ „Die permanenten Veränderungen durch die Digitalisierung in allen Lebensbereichen erfordert lebenslanges Lernen“, ergänzte Hartmut Müller, Hauptdezernent bei der Bezirksregierung Köln.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungskonferenz aus Schule, Wirtschaft, Hochschule oder Verwaltung erfuhren in Workshops oder Vorträgen, wie schulische, berufsschulische oder akademische Bildung das Thema aufgreifen und mit welchen Konzepten man sich den Herausforderungen der Digitalisierung erfolgreich stellen kann.

Einen Einblick in die jeweilige Lernpraxis boten Interviews mit einer Studentin und einem Auszubildenden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungskonferenz erfuhren so auch aus „erster Hand“, ob sich die jungen Menschen in ihren Ausbildungen in Bezug auf die Entwicklung notwendiger digitaler Kompetenzen gut aufgestellt fühlen. Zudem berichteten sie von ihren Ideen und Vorstellungen zur Digitalisierung in Schule und Ausbildung.

„An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg fragen wir uns immer: wo kann uns Digitalisierung helfen?“, betonte Professor Dr. Iris Groß, Vizepräsidentin der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, in ihrem Vortrag. „Die

Digitalisierung der Inhalte ist für uns notwendig, um konkurrenzfähige Absolventen zu haben. Sie sollen digitale Vorreiter sein und nicht hinten dran.“

Bildungspartner aus verschiedenen Bereichen schilderten wiederum aus ihrer Sicht, welche Verbesserungen in der Bildung zum Erwerb digitaler Kompetenzen erforderlich sind und welche Maßnahmen bereits ergriffen wurden.

Sowohl bei den insgesamt 21 Workshops der Bildungskonferenz, den Vorträgen und den Interviews wurde verdeutlicht, „dass es besonders wichtig ist, dass alle an (Aus-)Bildung Beteiligten miteinander kommunizieren“, so Thomas Wagner. Der Schulterschluss mit Unternehmen und Bildungseinrichtungen, ist ein große Chance, gemeinsam Schülerinnen und Schüler auf die digitale Berufswelt vorzubereiten und so Fachkräftesicherung zu gewährleisten.“

Grundlage der Bildungskonferenzen ist der im Jahr 2008 abgeschlossene Kooperationsvertrag zwischen dem Rhein-Sieg-Kreis und dem Land Nordrhein-Westfalen, der die Entwicklung und Weiterentwicklung eines Bildungsnetzwerkes in der Bildungsregion Rhein-Sieg-Kreis zum Ziel hat.

Die Bildungskonferenzen finden jährlich statt und werden in Verantwortungsgemeinschaft mit der Bezirksregierung Köln für das Land Nordrhein-Westfalen organisiert. Die jeweiligen Bildungsthemen finden

großen Anklang bei den Teilnehmenden aus den verschiedenen Bildungsinstitutionen, den regionalen Hochschulen, Unternehmen, Wirtschaftspartnern, kommunalen Verwaltungen und Politik, zumal die Themen durch die Weiterentwicklung des regionalen Bildungsnetzwerkes nachhaltig unterstützt und in der Umsetzung mitgestaltet werden. Die Organisation sowie die anschließende Weiterentwicklung der Themen übernimmt das Regionale Bildungsbüro des Rhein-Sieg-Kreises.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

### **Schulpsychologische Beratungsstelle im Kreis Unna – 4.000 Beratungen in zehn Jahren**

Amokläufe an Schulen erschütterten vor einigen Jahren Deutschland. Der Kreis zog gemeinsam mit dem Land die Konsequenzen und richtete die Schulpsychologische Beratungsstelle für den Kreis Unna ein. Zehn Jahre und über 4.000 Beratungen später ist klar: Die Einrichtung ist aus der Schullandschaft nicht mehr wegzudenken.

Die sechs Psychologen stehen jeder Schule im Kreis direkt und unkompliziert mit schulpsychologischer Hilfe zur Seite. „Die Arbeit wird immer notwendiger, weil unsere Gesellschaft zunehmend vielschichtiger wird“, verdeutlicht Bernd Engelhardt, Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Kultur, den Stellenwert der Beratungsstelle. Herausforderung und Auftrag zugleich hierbei sei der Leitgedanke „kein Kind zurückzulassen“, ergänzt Schuldezernent Torsten Göpfert.

Hilfestellung geben die Schulpsychologen in verschiedenen Formen. Im besonderen Fokus steht der präventive Ansatz, um Krisen möglichst vorzubeugen. Schülerbezogene Einzelberatung, Unterstützung bei Schulentwicklungsprojekten, diverse Fortbildungen und Schulungen von Krisenteams sind ein Auszug des Portfolios. „Insbesondere das Thema Mobbing und daraus resultierende Situationen gehören zu unserem Beratungsschwerpunkt“, berichtet Andreas Hunke, Leiter der Schulpsychologischen Beratungsstelle, und weiß: „Sensibilisierte Lehrer sind aufmerksamer, erkennen schwierige Situationen eher und reagieren angemessener“, so Hunkes Erfahrungen.

Kreis Unna als Vorbild für andere Kommunen „Der Kreis Unna ist mit seinem



**V.l.n.r.:** Cornelia Heinz (Bezirksregierung Arnsberg), Bernd Engelhardt (Ausschuss Bildung und Kultur), Anja Seeber (Fachbereichsleiterin Schule und Bildung), Andreas Hunke (Leiter Beratungsstelle) und Schuldezernent Torsten Göpfert freuen sich über die positive Bilanz.

Quelle: Fabiana Regino – Kreis Unna

schulpsychologischen Engagement beispielhaft“, so Cornelia Heinz, Fachbeauftragte für Schulpsychologie bei der Bezirksregierung Arnsberg. Der Kreis sei damit ein Modell für andere Kommunen. Schuldezernent Torsten Göpfert gibt das Kompliment zurück und beschreibt gemeinsam mit Cornelia Heinz die Zusammenarbeit kurz und knapp: „produktiv und harmonisch.“

Beide richten den Blick in die Zukunft: „Es ist unerlässlich, dass wir die Zusammenarbeit weiter stärken, vor allem sollen Schulen und Jugendhilfe noch enger verzahnt agieren“, so Schuldezernent Torsten Göpfert. „Die Ansprüche an Schulen und Lehrer steigen stetig. Deshalb müssen wir weiter am Ball bleiben.“

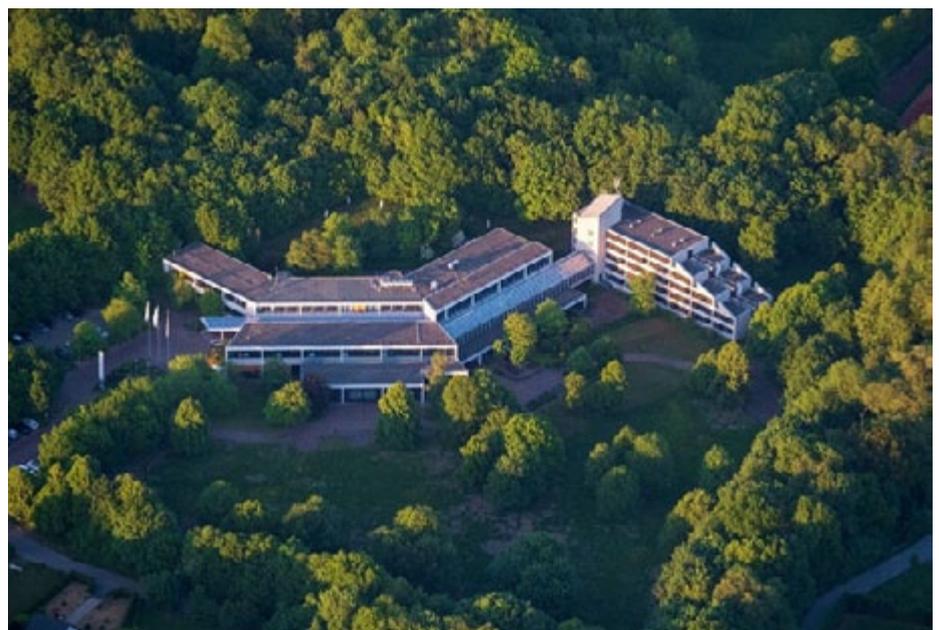
EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Verfassung, Verwaltung und Personal

### Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung im Rhein-Sieg-Kreis feierlich eröffnet

Die Finanzverwaltung von Nordrhein-Westfalen hat im Oktober 2018 ihre neue Fortbildungsakademie (FortAFin) in Bad

Honnef, Rhein-Sieg-Kreis, eröffnet. Das Gebäude, gelegen in einem Waldstück vor den Toren der Stadt, löst die ehemalige Fortbildungseinrichtung in Bad Godesberg ab. Der neue Standort bietet viel Platz und mehr technische Möglichkeiten als die bisherige Akademie, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzverwaltung unter optimalen Bedingungen in Bereichen wie Digitalisierung, Bürgerfreundlichkeit, Führungsmanagement oder Rechtsfragen geschult werden können.



Die neue Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung NRW. Quelle: Finanzministerium NRW

An der Feierstunde zur Eröffnung nahmen unter anderem Dr. Patrick Opdenhövel, Staatssekretär im für die Finanzverwaltung zuständigen Ministerium der Finanzen, Akademie-Leiter Karl-Josef Gens und Bad Honnefs Bürgermeister Otto Neuhoff teil. „Das passt hier alles – die neue Liegenschaft gefällt mir außerordentlich gut mit ihren hellen Fluren, komfortablen Zimmern und modernen Seminarräumen“, sagte Dr. Opdenhövel. „Hier können wir unsere Akademie als Zentrum der digitalen Lehre in der Fortbildung der Finanzverwaltung etablieren.“

Das Haus, welches in den 80er-Jahren als Führungsakademie der Post errichtet und danach lange von der Führungsakademie der Deutschen Telekom genutzt wurde, ist in den vergangenen Monaten umfassend modernisiert worden.

Das einstige Tagungshotel beinhaltet jetzt unter anderem vier mit moderner Technik ausgestattete Lehrsäle, elf Seminarräume und 101 möblierte Unterkünfte. Einige Trennwände lassen sich verschieben, womit die Ausrichtung von Großveranstaltungen ohne Probleme möglich ist. „Unter diesen Voraussetzungen können wir auch Seiteneinsteiger optimal schulen, die beispielsweise aus der privaten Wirtschaft zu uns in die Verwaltung gewechselt sind“, sagte Akademie-Leiter Karl-Josef Gens.

Bad Honnefs Bürgermeister Otto Neuhoff freute sich derweil darüber, dass sich mit der Fortbildungsakademie eine weitere wichtige Einrichtung in seiner Stadt angesiedelt hat. „Bad Honnef als Standort für

Tagungen und Fortbildungen wird durch diese Entscheidung gestärkt. Die Nutzung der Liegenschaft durch eine öffentliche Institution steht in der besten Tradition zum Erstnutzer der Führungsakademie, der Deutschen Bundespost.“

Mit dem Betreiber des ehemaligen Tagungshotels, der Firma Gateway, hat die Finanzverwaltung einen Dienstleistungsvertrag abgeschlossen, der zunächst für die kommenden zehn Jahre gilt. Auch den bisherigen Standort der FortAFin in Bad Godesberg nutzt die Verwaltung weiter. Dort befindet sich nun eine Landesfinanzschule-Außenstelle, in der seit Anfang September unterrichtet wird.

EILDienst LKT NRW  
Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Wirtschaft und Verkehr

### Startschuss für den Breitbandausbau im Märkischen Kreis – Erster Spatenstich von Landrat Thomas Gemke

Ein guter Tag für Meinerzhagen und die ganze Region: So kommentierten alle Beteiligten den ersten Spatenstich und damit den Baubeginn für den flächendeckenden Breitbandausbau im Märkischen Kreis. Der Breitbandausbau im Märkischen Kreis schreitet voran. Offizieller Auftakt dafür war jetzt mit dem symbolischen Spatenstich durch Landrat Thomas Gemke in Meinerzhagen.

Mit dabei auch Meinerzhagens Bürgermeister Jan Nesselrath, Reinhard Rohleder, Artur Huhn und Kevin Gierzewski von der Telekom, Stefan Glusa von der TelekommunikationsGesellschaftSüdwestfalen sowie Sergej Rudsinski, Breitbandkoordinator beim Kreis.

Im Rahmen des Regionalen Wirtschaftsförderprogramms werden 940 Unternehmen mit einem Anschluss von bis zu 1.000 Mbit/Sekunde versorgt. Die Deutsche Telekom, die nach einer europaweiten Ausschreibung den Auftrag erhalten hat, stimmt die Planungen mit den jeweiligen kommunalen Tiefbauämtern ab und beginnt noch dieses Jahr mit den Ausbaurbeiten. Diese sollen bis zum Frühjahr 2020 abgeschlossen sein. Die schnellen Anschlüsse kosten 7,7 Millionen Euro, insgesamt werden rund 260 Kilometer Glasfaserkabel verlegt. Der



Sie waren beim ersten Spatenstich in Meinerzhagen dabei: Kevin Gierzewski, Artur Hahn, Landrat Thomas Gemke, Bürgermeister Jan Nesselrath, Sergej Rudsinski, Stefan Glusa und Reinhard Rohleder (von links).

Quelle: Hendrik Klein/Märkischer Kreis

Glasfaserausbau wird mit rd. 4,3 Millionen Euro vom Land Nordrhein-Westfalen unterstützt, der Märkische Kreis trägt einen Eigenanteil von 1,1 Millionen Euro und den Rest die Deutsche Telekom.

„Ich freue mich, dass die Arbeiten im Kreisgebiet nun starten. Dreieinhalb Jahre nach dem Grundsatzbeschluss des Kreistages von 2015 kann der Bau endlich beginnen“, sagt Landrat Thomas Gemke. „Schnelle Internetverbindungen sind für Firmen essentiell wichtig und ein unverzichtbarer digitaler Standortvorteil.“ Er hoffe, dass die heimischen Unternehmen dieses Angebot jetzt auch annehmen und die Verträge abschließen. Als „guten Tag“ für Meinerzhagen und die ganze Region bezeichnete Meinerzhagens Bürgermeister Jan Nesselrath den symbolischen ersten Spatenstich. Nesselrath erinnerte an seine Studentenzeit, als das Internet noch etwas Besonderes war. „Was heute möglich ist, konnten wir uns damals nicht vorstellen“.

„Die Planungen sind abgeschlossen, jetzt wird gegraben“, sagt Reinhard Rohleder, Regionalmanager der Deutschen Telekom. „Wir werden die Beeinträchtigungen für die Anwohner und Firmen so gering wie möglich halten. Wir gehen immer in überschaubaren Bauabschnitten vor.“ Als nächstes plane die Telekom den Anschluss in Altena-Rahmede. Bereits heute können sich interessierte Kunden bei der Telekom für die neuen Anschlüsse registrieren. Sie

erhalten eine Nachricht, sobald die schnellen Anschlüsse gebucht werden können. Wer mehr über Verfügbarkeit, Geschwindigkeiten und Tarife der Telekom erfahren will, kann sich an seinen Telekom Kundenberater wenden, im Internet oder beim Kundenservice der Telekom informieren.

Auch für die Privathaushalte kümmert sich der Kreis um schnelles Internet. Hier konnte das Bundesförderprogramm genutzt werden, und der Kreis darf auf eine höhere Fördersumme hoffen. Zurzeit laufen die Vergabegespräche mit Bietern aus der Telekommunikationsbranche. Ziel ist es, noch dieses Jahr einen Vertragsabschluss zu erzielen.

Der Ausbau für knapp 44.500 Haushalte wird dann auf der nachhaltigen FTTH-Technologie (Fiber to the home – Glasfaser ins Haus) erfolgen und ermöglicht für jedes Haus einen Gigabit-Anschluss, sofern er gewünscht ist. Die hohen Investitionssummen werden zu 50 Prozent vom Bund gefördert, das Land Nordrhein-Westfalen finanziert weitere 40 Prozent der Kosten. Die verbliebenen zehn Prozent werden als Eigenanteil von der jeweiligen Stadt oder Gemeinde getragen. Befindet sich die Kommune in einem Haushaltssicherungskonzept wird in dem Falle auch der Eigenanteil vom Land übernommen.

Trotz aller Bemühungen und der zwei Förderverfahren bleiben noch unterversorg-

te Haushalte – besonders in Randlagen außerhalb von Ortschaften – auf der Landkarte sichtbar. Auch für diese Standorte gibt es eine gute Nachricht: Diese sogenannten „weißen Flecken“, die weniger als 30 Mbit/s im Download zur Verfügung haben und für die kein eigenwirtschaftlicher Ausbau in den nächsten drei Jahren angekündigt ist, werden nicht vergessen.

Der Märkische Kreis und seine Kommunen untersuchen bereits die verbliebenen unterversorgten Haushalte und gleichen diese mit einer aktuellen, achtwöchigen Markterkundung ab. So sollen die privatwirtschaftlichen Ausbauvorhaben geschützt und eine Förderung zielgerichtet geleitet werden. Vor allem in den zentralen Bereichen eines Hauptverteilers, aber auch in außenliegenden, größeren Ortslagen sind marktgetriebene Ausbauvorhaben mit bis 250 Mbit/s im Download von unterschiedlichen Telekommunikationsunternehmen gemeldet worden. Damit wird die Versorgungslage insgesamt im Kreisgebiet auch ohne Förderprogramme stetig verbessert. Möglichst zeitnah wird versucht, die Flächen des Eigenausbaus und der verbliebenen, unterversorgten Bereiche miteinander abzugleichen und einen neuen Antrag im Rahmen des Bundesförderprogramms für die förderfähigen weißen Flecken zu stellen.

Voraussetzungen dafür ist die Erweiterung der Kooperationsvereinbarung für den geförderten Breitbandausbau zwischen der Kreisverwaltung und den kreisangehörigen Kommunen. Diese regelt die Durchführung des Verfahrens und die Abwicklung der Finanzierung. Bei der Ausschöpfung der Fördermittel gilt: Wer zuerst den Antrag stellt, wird zuerst bedacht. Der Kreistag beauftragte in seiner jüngsten Sitzung die Verwaltung, mit dem kreisangehörigen Kommunen und der Telekommunikationsgesellschaft (TKG) Südwestfalen die weiteren Schritte im Förderverfahren für Wohngebiete und Ortslagen ggf. Fördermaßnahmen von Sonderaufrufen (z.B. für Schulen, Krankenhäuser u.ä.) durchzuführen.

EILDienst LKT NRW

Nr. 11/November 2018 13.60.10

## LEADER Oberberg – Neue Projekte für Förderung ausgewählt

Die LEADER Region „Oberberg: 1000 Dörfer – eine Zukunft“ hat entschieden, dass acht Projektideen mit LEADER-Mitteln mit

insgesamt rund 325.000 € gefördert werden sollen.

In den vergangenen Sitzungen hat das Entscheidungsgremium der LAG Kulturlandschaftsverband Oberberg e.V. über neun Projekte beraten, die im fünften Projektauftrag eingereicht wurden. Acht Projekte wurden positiv beschieden und können nun einen Förderantrag bei der Bezirksregierung stellen.

Die LEADER-Mittel stammen teils aus dem Landwirtschaftsfond (ELER) der Europäischen Union und teils aus Landesmitteln. Die vielfältigen Projekte kommen aus unterschiedlichen Kommunen und zeigen eine große Bandbreite an Ideen:

- In Wildbergerhütte (Reichshof) plant der BDH (Bundesverband Rehabilitation) das Projekt „LIA DorfWohnen Mehrfunktionsräume und Markt der Begegnung“: Es soll ein Treffpunkt für Vernetzung und nachbarschaftliche Hilfe, soziale und juristische Beratung u.a. geschaffen werden, ehrenamtliche getragene Aktivitäten können hier zentral angeboten werden. Dazu soll ein bis zweimal monatlich ein Markt stattfinden, bei dem neben dem Einkaufen auch das Miteinander im Zentrum stehen wird.
- Typisch Bergisch ist die Grauwacke und soll nun mit dem „Bergischen Grauwackemuseum“ der BGW mbH der Gemeinde Lindlar / Lindlar Touristik erlebbar gemacht werden. Mit einer interaktiven Präsentation wird die kultur- und landschaftshistorische Bedeutung des Grauwackeabbaus dargestellt und spricht mit unterschiedlichen Angeboten verschiedene Zielgruppen an.
- Durch die intensive Berichterstattung zum Thema Insektensterben möchten sich viele Bürger engagieren und Blühflächen anlegen. Mit dem Projekt „Bergische Blütenmee(h)r“ plant die Bergische Agentur für Kulturlandschaft das Engagement vieler Bürger in eine naturschutzgerechte Richtung zu lenken. Mit regionalem, mehrjährigem Saatgut, Workshops und Beratungen sollen blumenreiche Flächen als Lebensgrundlage für heimische Insekten entstehen.
- Zwei Projekte möchte der Verein zur Unterstützung der Erzeugung, Verarbeitung und Vermarktung von regionalen Produkten Bergisches Land e.V. umsetzen: Regionale Produkte werden aktuell stark nachgefragt, viele Verbraucher möchten lokalen Landwirte

unterstützen. Mit dem Projekt „Mobile Informationseinheit zur Schaffung von Identität und Kohärenz in der Region“ soll ein Möglichkeit geschaffen werden, auf Märkten und anderen Veranstaltungen die Zusammenhänge zwischen Landwirtschaft und Landschaft zu vermitteln und gleichzeitig auch regionale Produkte zu kaufen. Das zweite Projekt des Vereins hat einen anderen Ansatzpunkt: Viele landwirtschaftliche Betriebe in der Region können zwar vielfältige und marktfähige Produkte herstellen, haben aber oft nicht die Möglichkeit, diese zu vermarkten. Daher soll mit dem „Online-Bestellportal mit innovativem Logistiksystem“ ein Weg geschaffen werden, ein tagesaktuelles, wechselndes Frischesortiment sowohl für Privatkonsumenten als auch für gewerbliche Abnehmern anzubieten.

- Der Förderverein des Musikzugs Wendershagen der Freiwilligen Feuerwehr Morsbach e.V. plant die Gründung der „Bläserphilharmonie Oberberg“. Mit projektbasierter Arbeit werden unterschiedliche Zielgruppen aus der gesamten LEADER-Region angesprochen, anspruchsvolle Musik zu spielen. Neben den Proben und Konzerten stehen auch Weiterbildungen für die Musiker auf dem Programm.
- Mit dem „FitnessWald Nordhelle“ soll ein Fitnesspfad zum Training von körperlicher und geistiger Fitness entstehen. Auf der ca. 3 km langen Strecke von Hülsenbusch (Gummersbach) nach Berghausen (Marienheide) – und damit von einer LEADER-Region in die andere – möchten vier Vereine unter der Federführung der Dorfgemeinschaft Hülsenbusch die Trainingsmöglichkeiten erweitern. „Zwei PowerBänke für die Jugend von Lindlar“ ist das Ziel des Projekts des Fördervereins für Kinder und Jugendliche in Lindlar. An zwei Standorten sollen zwei besondere Bänke aufgestellt werden: Durch die PV-Zellen in der Oberfläche können u.a. Smartphones oder Tablets geladen werden und kostenfrei im Internet gesurft werden. Natürlich ist das Angebot für alle Altersklassen nutzbar.

Der nächste Projektauftrag findet Anfang 2019 statt. Bereits jetzt können die Projektträger die Bewerbungen mit dem Regionalmanagement vorbereiten. Weitere Informationen unter [www.1000-Doerfer.de](http://www.1000-Doerfer.de)

EILDienst LKT NRW

Nr. 11/November 2018 13.60.10

## Hinweise auf Veröffentlichungen

**Praxis der Kommunalverwaltung Landesausgabe Nordrhein-Westfalen**, Herausgeber: Jörg Bülow, Dr. Jürgen Busse, Dr. Jürgen Dieter, Werner Haßenkamp, Prof. Dr. Hans-Günter Henneke, Dr. Klaus Klang, Prof. Dr. Hubert Meyer, Prof. Dr. Utz Schliesky, Prof. Dr. Gunnar Schwarting, Prof. Dr. Wolf-Uwe Sponer, Prof. Dr. Christian O. Steger, Hubert Stubenrauch, Johannes Winkel und Uwe Zimmermann, 549. Nachlieferung, Fortsetzungslieferung, Stand: September 2018, Preis 79,90 €, Kommunal- und Schul-Verlag, Konrad-Adenauer-Ring 13, 65187 Wiesbaden.

Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) Lieferung enthält:

### F 1 NW – Ausführungsvorschriften zum Baugesetzbuch in Nordrhein-Westfalen

Von Rüdiger Bonnmann, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, und Katrin Hahn, Regierungsrätin.

Die Vorschriftensammlung wurde auf den aktuellen Stand gebracht und die Einführung u. a. um die Änderungen des BauGB bis 2015 und das Hochwasserschutzgesetz II ergänzt. Neu eingefügt wurde die Verordnung über den Landesentwicklungsplan.

### H 10 NW – Krankenhausgestaltungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (KHGG NRW)

Von Dr. Frank Becker, Rechtsanwalt, Münster, Dr. Oliver Bertram, Rechtsanwalt, Düsseldorf, Dr. Markus Heitzig, Rechtsanwalt, Münster, Dr. Oliver Klöck, Rechtsanwalt, Düsseldorf, Dr. Jörg Lafontaine, Ministerialrat, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, Dr. Frank Stollmann, Ltd. Ministerialrat, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Mit dieser Lieferung wurden in der Kommentierung die Änderungen des KHGG NRW durch das Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 (Nachtragshaushaltsgesetz 2017), betrifft § 17 KHGG NRW, sowie Änderungen durch das Gesetz zum Abbau unnötiger und belastender Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen (Entfesselungspaket I), betrifft die §§ 1, 2, 7, 10, 12, 13, 14, 16, 21 a, 38 und 38 KHGG NRW, berücksichtigt.

**Praxis der Kommunalverwaltung Landesausgabe Nordrhein-Westfalen**, Herausgeber: Jörg Bülow, Dr. Jürgen Busse,

Dr. Jürgen Dieter, Werner Haßenkamp, Prof. Dr. Hans-Günter Henneke, Dr. Klaus Klang, Prof. Dr. Hubert Meyer, Prof. Dr. Utz Schliesky, Prof. Dr. Gunnar Schwarting, Prof. Dr. Wolf-Uwe Sponer, Prof. Dr. Christian O. Steger, Hubert Stubenrauch, Johannes Winkel und Uwe Zimmermann, 550. Nachlieferung, Fortsetzungslieferung, Stand: September/Okttober 2018, Preis 79,90 €, Kommunal- und Schul-Verlag, Konrad-Adenauer-Ring 13, 65187 Wiesbaden.

Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) Lieferung enthält:

### A 1 – Europarecht für Kommunen

Prof. JUDr. D. A. Heid, Ph.D, Professorin an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Brühl bei Bonn

Der Beitrag wurde aktualisiert und um die Abschnitte „Interessenvertretung der kommunalen Ebene bei der EU“ und „Die EBI als Instrument kommunaler Interessenvertretung“ erweitert.

### E 4a NW – Kommunalabgabengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (KAG NRW)

Von Claus Hamacher, M. Jur., Beigeordneter für Finanzen beim Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen, Edgar Lenz, Verwaltungsfachwirt, betriebswirtschaftlicher Fachwirt, Komm. Dipl., Stabsstelle Rechtsberatung der Stadt Monheim am Rhein, Dr. jur. Matthias Menzel, Hauptreferent beim Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen, Dr. jur. Peter Queitsch, Hauptreferent für Umweltrecht beim Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen und Geschäftsführer der Kommunal Agentur NRW GmbH, Dr. iur. Jörg Rohde, Richter am Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Michael Rudersdorf, Ass. jur., Dipl. Verwaltungswirt (FH), Städt. Rechtsrat der Stadt Leverkusen, Dr. jur. M. A. Otmar Schneider, Richter am Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Frank Stein, Ass. jur., Beigeordneter der Stadt Leverkusen, Roland Thomas, Bürgermeister der Stadt Bad Salzuflen, Richard Elmenhorst, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Bochum, Dr. iur. Mike Wienbracke, LL. M. (Edinburgh), Professor für Öffentliches Recht am Fachbereich Wirtschaftsrecht der Westfälischen Hochschule, Recklinghausen

Mit dieser Lieferung wurden die Kommentierungen zu den §§ 1 (Kommunalabgaben), 3 (Steuern), 6 (Benutzungsgebühren) und 10 (Kostenersatz für Haus- und Grundstücksanschlüsse) KAG überarbeitet.

### K 2a NW – Rechts- und Verwaltungsvorschriften zum allgemeinen Gewerberecht in Nordrhein-Westfalen

Von Günter Haurand, Regierungsdirektor, und Dozent für Polizei- und Verwaltungsrecht an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, Studienort Bielefeld

Der Beitrag wurde umfassend aktualisiert.

**Schütz/Maiwald, Beamtenrecht des Bundes und der Länder**, Kommentar, Gesamtausgabe B 432. Aktualisierung, Stand: September 2018, Bestellnr.: 7685 5470 432, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Diese Aktualisierung bietet unter anderem eine umfassende Kommentierung zum § 9 BeamStG.

**Kommunales EU-Beihilfenrecht, Schriftenreihe der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer, Band 234**, Herausgeber: Wolfgang Weiß, 115 Seiten, 2018 Print: <978-3-428-15473-9> € 59,90 E-Book: <978-3-428-55473-7> € 53,90 Print & E-Book: <978-3-428-85473-8> € 71,90, Verlagsbuchhandlung Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9, 12165 Berlin, www.duncker-humblot.de.

Das Europäische Beihilfenrecht (Art. 107 und 108 AEUV) verankert ein grundsätzliches Verbot nationaler Begünstigungen zugunsten von Unternehmen, von dem die Europäische Kommission eine Ausnahme erteilen kann. Dieses Politikfeld der EU ist daher von großer Relevanz für alle nationalen Stellen, weil sämtliche finanzwirksamen Maßnahmen auf die Einhaltung dieser Vorgaben überprüft werden müssen.

Das betrifft auch die kommunale Ebene. Hinzu kommt, dass bestimmte Bereiche des EU-Beihilfenrechts infolge von unionalen Rechtsakten in die unmittelbare Anwendung überführt wurden.

Der vorliegende Band behandelt die Bedeutung des EU-Beihilfenrechts für die Kommunen anhand aktueller kommunalrelevanter beihilfenrechtlicher Sachverhalte. In den einzelnen Kapiteln werden die einschlägigen Probleme analysiert und Lösungsmöglichkeiten für beihilfenrechtskonforme Gestaltung aufgezeigt.

# Schriftenreihe des Freiherr-vom-Stein-Instituts

Wissenschaftliche Forschungsstelle des Landkreistages Nordrhein-Westfalen  
an der Universität Münster

- Band 41 – Oebbecke/Ehlers/Schink/Pünder (Hrsg.), **Aktuelle Fragen der Sparkassenpolitik**, 2002
- Band 42 – Hörster, **Die Wahrnehmung der Sozialhilfeargaben im kreisangehörigen Raum in Nordrhein-Westfalen**, 2002
- Band 43 – Pünder, **Haushaltsrecht im Umbruch – eine Untersuchung der Erfordernisse einer sowohl demokratisch legitimierten als auch effektiven und effizienten Haushaltswirtschaft am Beispiel der Kommunalverwaltung**, 2003
- Band 44 – Harks, **Kommunale Arbeitsmarktpolitik – Rechtliche Vorgaben und Grenzen**, 2003
- Band 45 – Schepers, **Internet-Banking und sparkassenrechtliches Regionalprinzip**, 2003
- Band 46 – Kulosa, **Die Steuerung wirtschaftlicher Aktivitäten von Kommunen – Eine betriebswirtschaftliche Analyse**, 2003
- Band 47 – Placke, **Interkommunale Produktvergleiche als Basis für den kommunalen Finanzausgleich**, 2004
- Band 48 – Wittmann, **Der Sparkassenverbund**, 2004
- Band 49 – Lübbecke, **Das Kommunalunternehmen – neue Organisationsform im kommunalen Wirtschaftsrecht von Nordrhein-Westfalen**, 2004
- Band 50 – Hoffmann, **Gewässerschutzrecht Nordrhein-Westfalen – eine systematische Darstellung unter besonderer Berücksichtigung der europarechtlichen und bundesrechtlichen Vorgaben**, 2004
- Band 51 – Oebbecke/Ehlers/Schink/Diemert (Hrsg.), **Kommunalverwaltung in der Reform**, 2004
- Band 52 – Lühmann, **Die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Sozialgesetzbuch II (SGB II)**, 2005
- Band 53 – Niggemeyer, **Zulässigkeit und Grenzen von Sparkassenfusionen – eine Untersuchung am Beispiel von Zusammenschlüssen nordrhein-westfälischer Sparkassen**, 2005
- Band 54 – Diemert, **Das Haushaltssicherungskonzept – Verfassungs- und haushaltsrechtliche Grundlagen in NRW unter Berücksichtigung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements**, 2005
- Band 55 – Becker, **Die Entwicklung des Personalvertretungsrechts in Nordrhein-Westfalen – Eine Untersuchung der wesentlichen Einflussfaktoren auf die Gesetzgebung am Beispiel des LPVG NRW**, 2006
- Band 56 – Oebbecke/Ehlers/Klein/Theurl/Diemert (Hrsg.), **Perspektiven für Sparkassen und Genossenschaftsbanken**, 2006
- Band 57 – Pehla, **Der Haftungsverbund der Sparkassen-Finanzgruppe – eine Untersuchung der Institutssicherung der Sparkassen und Landesbanken unter besonderer Berücksichtigung des Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetzes**, 2006
- Band 58 – Oebbecke/Ehlers/Klein/Diemert (Hrsg.), **Zwischen kommunaler Kooperation und Verwaltungsreform**, Fachtagung aus Anlass des 25-jährigen Bestehens des Freiherr-vom-Stein-Instituts, 2006
- Band 59 – Schütte-Leifels, **Die Grundsätze der Sozialhilfe nach der Reform**, 2007
- Band 60 – Thiemann, **Rechtsprobleme der Marke Sparkasse**, 2008
- Band 61 – Tepe, **Verfassungsrechtliche Vorgaben für Zuständigkeitsverlagerungen zwischen Gemeindeverbandsebenen**, 2009
- Band 62 – Roth, **Die allgemeine Lebensmittelüberwachung als Instrument des Verbraucherschutzes – Eine systematische Darstellung unter besonderer Berücksichtigung der Rechtslage und der Organisationsstrukturen in Nordrhein-Westfalen**, 2009
- Band 63 – Lüdde, **Sparkassenrecht der Länder – Bestand und Entwicklung seit 1949**, 2010
- Band 64 – Lund, **Private in der Sparkassen-Finanzgruppe? Zum Verbleib materiell voll- und teilprivatisierter Landesbanken im Haftungsverbund**, 2010
- Band 65 – Kallerhoff, **Öffentlich-rechtliche Entsorgungsträger contra private Abfallwirtschaft – Aktuelle rechtliche Entwicklungen unter besonderer Berücksichtigung der gewerblichen Sammlungen von verwertbaren Sekundärrohstoffen**, 2011
- Band 66 – Jungkamp, **Das Recht der regionalen Sparkassen- und Giroverbände – Eine systematische Darstellung**, 2011
- Band 67 – Stork, **Interkommunale Zusammenarbeit und mehrstufige Aufgabenwahrnehmung. Eine Analyse von Organisationsmodellen für Pflichtaufgaben im kreisangehörigen Raum**, 2012
- Band 68 – Isenburg, **Die Verbundzusammenarbeit der Sparkassen-Finanzgruppe – Eine kartellrechtliche Analyse**, 2012
- Band 69 – Frye, **Die Finanzierung ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen – Eine Darstellung am Beispiel von Nordrhein-Westfalen**, 2013
- Band 70 – Schröder, **Personalvertretung in den Sparkassen**, 2014
- Band 71 – Jäger, **Der Tatbestand der Konnexitätsregelung des Art. 78 Abs. 3 der Landesverfassung Nordrhein-Westfalen**, 2014
- Band 72 – Hölscher, **Die Eigenkapitalvorgaben nach Basel III und CRR/CRD IV unter besonderer Berücksichtigung der relevanten Regelungen für öffentlich-rechtliche Sparkassen in Deutschland**, 2016
- Band 73 – Wessels, **Inhalt und Grenzen der Steuerung des Landes bei der Wahrnehmung von Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung – Eine Untersuchung der Steuerungspraxis am Beispiel Nordrhein-Westfalen**, 2016
- Band 74 – Huhn, **Vertraulichkeit und Transparenz der öffentlich-rechtlichen Sparkassen – Eine Untersuchung anhand des nordrhein-westfälischen Landesrechts**, 2016
- Band 75 – Kemper, **Die Europäische Bankenunion und die Sparkassen**, 2017

Die Veröffentlichungen der Schriftenreihe des Freiherr-vom-Stein-Instituts sind im Deutschen Gemeindeverlag GmbH/Verlag W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart, erschienen und nur über den Buchhandel zu beziehen.