73. JAHRGANG • DEZEMBER 12 2019

STÄDTE- UND GEMEINDERAT

HERAUSGEBER STÄDTE- UND GEMEINDEBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

StGB NRW · Kaiserswerther Str. 199-201 · 40474 Düsseldorf
PVSt - Deutsche Post AG - „Entgelt bezahlt" · G 20 167

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSWESEN

INTEGRATION

KULTUR

Städte- und Gemeinderat

Die Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

Städte- und Gemeinderat ist die einzige unabhängige und ebenso die meistgelesene Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen. Sie führt kommunale Wissenschaft und Praxis, Kommunalrecht und Kommunalpolitik zusammen. Die Zeitschrift hat sich als Diskussionsforum für neue Entwicklungen in der kommunalen Welt einen Namen gemacht.

Die 1946 erstmals verlegte Fachzeitschrift **Städte- und Gemeinderat** ist das offizielle Organ des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen. Als Spitzenverband kreisangehöriger Städte und Gemeinden repräsentiert dieser rund 9 Mio. Bürger und Bürgerinnen sowie 86 Prozent der Ratsmitglieder in Nordrhein-Westfalen.

Städte- und Gemeinderat enthält monatlich aktuelle Informationen aus den zentralen Interessengebieten der Kommunalpolitiker und Verwaltungsbeamten:

- Finanzen, Wirtschaft, Soziales, Schule und Kultur
- Verwaltungsfragen und Neue Steuerung
- Kommunalrecht
- Kommunale Wirtschaftsunternehmen
- Tourismus und Freizeit

Darüber hinaus enthält **Städte- und Gemeinderat** Sonderseiten, die überregional über Produkte und Neuheiten für den kommunalen Markt informieren. Der Leser erhält somit einen Überblick über Aktuelles aus den Bereichen:

- Bürokommunikation
- Umweltschutz
- Nutzfahrzeuge im öffentlichen Dienst
- Müll- und Abfallbeseitigung
- Verkehrswesen
- Landschaftspflege
- Wohnungswesen, Städtebau
- Freizeitanlagen, öffentliche Schwimmbäder
- Kommunale Energieversorgung
- Kreditwesen
- Raumplanung
- Krankenhausbedarf

Mit **Städte- und Gemeinderat** sind Sie abonniert auf Branchen-Information.

Schicken Sie den ausgefüllten Antwortcoupon an Frau Hermes, Städte- und Gemeindebund NRW, Kaiserswerther Straße 199-201, 40474 Düsseldorf

Wenn es schneller gehen soll, faxen Sie uns den unterschriebenen Coupon:

FAX: 02 11/45 87-287

Ich möchte die Zeitschrift **Städte- und Gemeinderat** (10 Ausgaben)
im günstigen Jahresabonnement bestellen.

☐ gedruckt (€ 78,- inkl. MwSt. und Versand)
☐ elektronisch als Lese-PDF (€ 49,- inkl. MwSt. und Versand)

Name/ Vorname/Firma

Straße

Postleitzahl/Ort

Telefon/Fax

E-Mail

Ich bezahle ☐ per Bankabbuchung ☐ gegen Rechnung

IBAN

BIC Kreditinstitut

Datum/Unterschrift

Vertrauens-Garantie: Das Abo können Sie innerhalb von 10 Tagen nach Absendung des Bestellcoupons schriftlich bei Frau Hermes, Städte- und Gemeindebund NRW, Kaiserswerther Straße 199-201, 40474 Düsseldorf, widerrufen. Rechtzeitige Absendung genügt!

STÄDTE- UND GEMEINDERAT
Die Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

Chancen im Wandel

Die Älteren werden sich erinnern: In den 1960er- und 1970er-Jahren fühlte sich Arbeit im Büro ganz anders an als heute. Es gab unbefristete Verträge, feste Arbeitszeiten, klare Anforderungen. Initiativgeist? Kreativität oder gar Querdenken? Bloß nicht. Starre und hierarchische Strukturen ließen dafür keinen Raum. Auch in der Kommunalverwaltung, wenn wir ehrlich sind.
Allein daran können wir festmachen, wie sehr sich die Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten verändert hat. Mittlerweile wissen wir: Je aktiver Kolleginnen und Kollegen mitdenken, desto mehr Erfolg wird eine Organisation haben. Eigenverantwortung, Widerspruch, das gemeinsame Ringen um die beste Lösung produziert bessere Ergebnisse als die einsame Entscheidung in der Chef-Etage.
Zudem haben sich auch die Ansprüche an den Arbeitgeber gewandelt. Angestellte wollen in ihrer Entwicklung gefördert werden. Mittlerweile sind es die Bewerberinnen und Bewerber, die im Vorstellungsgespräch die letzte Frage stellen. Sie wollen wissen, was die Stadt oder das Unternehmen für sie tun kann. Und fragen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nach Fortbildungen oder den Ideen, mit denen das Betriebsklima gefördert werden soll.

Machen wir uns nichts vor: Die kreisangehörigen Städte und Gemeinden stellt das vor enorme Herausforderungen. Der Wettbewerb mit der Wirtschaft und den Großstädten um die besten Arbeitskräfte hat sich verschärft und beim Fachkräftemangel ist keine Besserung in Sicht. Bis zum Jahr 2035 werden dem Arbeitsmarkt vier bis sechs Millionen Menschen weniger zur Verfügung stehen. Und die sogenannten Megatrends wie Demografie, Digitalisierung oder Vielfalt werden den Wandel noch weiter beschleunigen.
Aber darin stecken auch Chancen. Die Beispiele in diesem Heft zeigen eindrücklich, wie sich Städte und Gemeinden im Wettbewerb als moderne Arbeitgeber behaupten können. Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeiten, eine Vielzahl an beruflichen Entwicklungschancen und das Wissen, dass das Wohl der Mitarbeitenden die wichtigste Aufgabe des Personalmanagements ist - all das spricht für die Attraktivität einer Tätigkeit bei Städten und Gemeinden.
Das vielleicht stärkste Ass im Ärmel ist dabei noch gar nicht gezogen. Denn Kommunen haben vielen Wettbewerbern eins voraus: Sie bieten eine sinnhafte Aufgabe im Dienste der Menschen.

Dr. Bernd Jürgen Schneider
Hauptgeschäftsführer StGB NRW

Agenda 2030 vor Ort

Kommunen zeigen, wie es geht, hrsg. v. welt-sichten und Servicestelle Kommunen in der Einen Welt, 28 x 21,5 cm, 24 S., kostenlos herunterzuladen oder zu bestellen über https://skew.engagement-global.de/kooperationen/agenda-2030-vor-ort.html

Bei der Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und ihrer 17 globalen Nachhaltigkeitsziele kommt den Kommunen weltweit eine entscheidende Rolle zu. Immer mehr Städte, Landkreise und Gemeinden in Deutschland engagieren sich für eine nachhaltige Entwicklung. In dem Dossier stellen ausgewählte Kommunen ihre nachhaltigen Aktivitäten vor. Zudem werden Fördermöglichkeiten für Kommunen aufgezeigt, die sich in diesem Thema engagieren möchten.

Was gewinnt die Stadtgesellschaft durch saubere Luft?

Die lebenswerte Stadt: Handlungsfelder und Chancen, v. Tilman Bracher, Franciska Frölich v. Bodelschwingh, Thomas Preuß, Jan Hendrik Trapp u. Vera Völker, Difu-Impulse, DIN A4, 68 S., Print: 15 Euro, ISBN 3-88118-642-1, E-Book: 12,99 Euro, ISBN 3-88118-649-0

Saubere Luft trägt maßgeblich zu einer lebenswerten Stadt, zu Umweltgerechtigkeit und gesundheitlicher Chancengleichheit bei. Saubere Luft in den Städten ist dabei nicht nur eine Aufgabe für die Verkehrsplanung, sondern kann nur mit der Stadtentwicklungs- und Bauleitplanung, Lärmminderungsplanung, Landschafts- und Freiraumplanung sowie der Planung der stadttechnischen Infrastrukturen erreicht werden. In der Broschüre werden Ansätze und Maßnahmen der unterschiedlichen Fachdisziplinen diskutiert, kommunale Praxisbeispiele genannt sowie Botschaften formuliert.

Hidden Champions und Stadtentwicklung

Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung innovativer Unternehmen für Kleinstädte in peripherer Lage, hrsg. v. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, DIN A4, 64 S., kostenlos zu beziehen über E-Mail: gertrud.ziegenhals@bbr.bund.de oder herunterzuladen über www.bbsr.bund.de / Sonderveröffentlichungen

Der lokalen Wirtschaft kommt bei der integrierten Stadtentwicklung eine zentrale Bedeutung zu. Neben wirtschaftlichen Effekten wie Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen, Kaufkraft und Steueraufkommen kann unternehmerisches Engagement vor Ort positiv auf die Entwicklung von Kleinstädten wirken. Neben einer allgemeinen Bestandsaufnahme wird dies in der Studie anhand von drei Fallstudien analysiert. Die Beispiele aus Finsterwalde in Brandenburg, Bad Berleburg in Nordrhein-Westfalen und Schierling in Bayern zeigen, wie sich unternehmerisches Engagement auf die kleinstädtische Entwicklung auswirkt und gleichzeitig die Kooperation von Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft stärkt.

INHALT

73. Jahrgang Dezember 2019

6 Rolle des Gesundheitswesens für die Kommunen als Arbeitgeber
von Andreas Wohland

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Willich 8
von Kim Dana Knopp

12 Die Zukunft der Büroarbeit
von Frauke Füsers, Christina Wessels und Peter Krauss-Hoffmann

16 Arbeitszeitmodelle bei der Stadt Paderborn
von Clarissa Kühl

18 Gesundheitsorientierte Prävention am Arbeitsplatz in öffentlichen Verwaltungen
von Uwe Tchorz

Bücher 31

Europa-News 36

Foto: sebastiangauert

Thema Betriebliches Gesundheitswesen

21
Schutz vor Übergriffen gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen
von Eckhard Schwill

Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen 23
von Yannick Bludau

26 Integrationstagung des StGB NRW
von Philipp Stempel

Kulturausschuss des StGB NRW 30
von Jan Fallack

Gericht in Kürze 37

Impressum 39

Preise für kulturelle Bildung in sechs NRW-Kommunen

Im Wettbewerb „Kommunale Gesamtkonzepte für Kulturelle Bildung“ sind sechs NRW-Kommunen ausgezeichnet worden: Bielefeld, Düsseldorf, **Gütersloh**, Minden, Remscheid und Solingen erhielten jeweils 15.000 Euro Preisgeld. Für Gütersloh war es nach 2017 bereits die zweite Auszeichnung. Die Stadt überzeugte durch verschiedene Maßnahmen. So wurde im Fachbereich Kultur eine Koordinierungsstelle eingerichtet. Eine „Kulturstreetworkerin“ sorgt für die Vernetzung aller Beteiligten innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Zwischen Kultur, Kitas und Schulen werden Kooperationsvereinbarungen geschlossen. Musikschule und Volkshochschule sind aktive Partner. Außerdem wurde die kulturelle Bildung im Ausgabenportfolio verankert.

Einwohnerzahl konstant bei 17,9 Millionen

In keiner Kommune in Nordrhein-Westfalen ist die Einwohnerzahl im ersten Halbjahr 2019 so stark gewachsen wie in **Weeze**. Die Gemeinde hat nun 11.129 Einwohner/innen und legte damit um vier Prozent zu. Wie Information und Technik als Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen mitteilte, hat sich die Einwohnerzahl im bevölkerungsreichsten Bundesland im den ersten sechs Monaten des Jahres 2019 kaum verändert: Ende Juni 2019 lebten knapp über 17,9 Mio. Menschen in NRW. Das waren 2.972 Einwohner/innen weniger als Ende 2018. Die größte Stadt des Landes ist nach wie vor Köln mit über 1,08 Mio. Menschen. Kleinste Gemeinde bleibt Dahlem mit 4.226 Einwohner(inne)n.

Ältester Hausgrundriss des Sauerlandes

In einem Baugebiet bei Neu-Listernohl, einem westlichen Stadtteil von **Attendorn**, haben Archäolog(inn)en die Spuren eines über 2.000 Jahre alten Hofs aus der Eisenzeit entdeckt. Die Ausgrabung durch eine Fachfirma im Auftrag der Stadt Attendorn und in Abstimmung mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe ergab damit den bisher ältesten Grundriss eines Wohngebäudes für das Sauerland überhaupt. Darüber hinaus stießen die Wissenschaftler/innen im Umfeld des Hauses auf Gruben, die häufig zur Entnahme von Lehm oder zum Verwahren von Vorräten angelegt wurden. Später dienten die Gruben dann oft zur Müllentsorgung. Auch ein Brunnenschacht kam zutage, der noch gut 2,5 Meter tief erhalten war.

Fast fünf Millionen Pendler im Land

Rund jeder zweite Berufstätige in NRW ist Pendler. Von den 9,19 Mio. Erwerbstätigen fuhren im vergangenen Jahr 4,73 Mio. regelmäßig über Gemeindegrenzen hinweg zur Arbeit. Wie Information und Technik Nordrhein-Westfalen als Statistisches Landesamt mitteilte, pendelten täglich allein 811.000 Erwerbstätige in die Großstädte Köln, Düsseldorf und Essen. Von allen Städten und Gemeinden des Landes hatten **Merzenich** und **Holzwickede** die höchsten, **Schmallenberg** und **Marsberg** die niedrigsten Einpendlerquoten. Die höchsten Auspendlerquoten verzeichneten **Merzenich** und **Inden**; die niedrigsten Auspendlerquoten gab es in Münster und Köln.

Betriebliches Gesundheitsmanagement trägt wesentlich zur Gesunderhaltung und Motivation von Beschäftigten bei

FOTO: NEW AFRICA - STOCK.ADOBE.COM

Rolle des Gesundheitswesens für die Kommunen als Arbeitgeber

DER AUTOR

Andreas Wohland ist Beigeordneter für Recht, Personal und Organisation beim Städte- und Gemeindebund NRW

Durch Betriebliches Gesundheitsmanagement steigern die Kommunen ihre Attraktivität als Arbeitgeber - sowohl nach innen als nach außen

Die Aufgaben und Strukturen der Kommunalverwaltungen sind in den vergangenen Jahren immer vielschichtiger und komplexer geworden. Gleichzeitig hat sich auch die Erwartungshaltung der Bürger/innen, der Wirtschaft und der politischen Gremien hinsichtlich des Tempos der Aufgabenerledigung und der Öffentlichkeitsbeteiligung immer weiter gesteigert.

Dabei schränken knappe finanzielle Ressourcen und der damit häufig verbundene Stellenabbau sowie begrenzte Ausbildungsmöglichkeiten den Handlungsspielraum der Städte und Gemeinden massiv ein. Trotz aller Leistungsorientierung und Forderungen nach wirtschaftlichem Verwaltungshandeln hat der öffentliche Dienst insgesamt und die Kommunalverwaltung im Besonderen nach wie vor Verantwortung als sozial und inklusiv denkender und handelnder Arbeitgeber.

Demografischer Wandel Der demografische Wandel und die sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen, wie die längere Erwerbsphase der Beschäftigten, stellen die Kommunen auch als Arbeitgeber vor zusätzliche Herausforderungen. Auch wenn es große regionale Unterschiede gibt, lässt sich festhalten, dass bundesweit rund 65 Prozent der Beschäftigten in den Rathäusern älter als 45 Jahre sind. 28 Prozent der Beschäftigten sind bereits älter als 55 Jahre.

In den nächsten zehn Jahren wird daher ein großer Prozentsatz der Beschäftigten in den Städten und Gemeinden in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig stehen immer weniger Schulabgänger/innen als potenzielle neue Arbeitnehmer/innen zur Verfügung. Das Erwerbspotenzial sinkt also insgesamt, und bereits heute zeigt sich in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes ein Mangel an Führungs- und Fachkräften.

Die zukünftige Leistungsfähigkeit der Kommunen hängt daher unter anderem davon ab, inwieweit es gelingt, in einem sich verschärfenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte konkurrenzfähig zu sein.

Gerade die kleinen und mittleren Kommunen müssen hier besondere Anstrengungen unternehmen, um im Wettbewerb mit der Wirtschaft und den großen Städten bestehen zu können.
Es geht darum, einerseits attraktiv für neue Mitarbeitende zu sein. Andererseits müssen auch für die vorhandenen und immer älter werdenden Kolleg(inn)en attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen werden, damit die Beamten und Angestellten in den Rathäusern gerne ihre Leistungen erbringen können. Neben der ordentlichen Bezahlung und Sicherheit des Arbeitsplatzes kommt es daher immer mehr auf ein modernes Personalmanagement in den Städten und Gemeinden an.

Modernes Personalmanagement Ausgangspunkt eines jeden modernen Personalmanagements ist die Erkenntnis, dass die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsqualität von dem Zusammenspiel von Motivation, Kompetenz, Gesundheit und Arbeitsbedingungen beeinflusst wird. Aufgabe des Personalmanagements ist es daher, diese Faktoren positiv zu beeinflussen und zu steuern, damit leistungsfähige und leistungsbereite Beschäftigte gewonnen und langfristig gesund gehalten werden können.

Baustein Gesundheitsmanagement Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Baustein des Personalmanagements. Denn die Leistungsfähigkeit einer Verwaltung wird durch ein aktives Gesundheitsmanagement positiv beeinflusst. Es ist eine moderne Unternehmensstrategie erforderlich, die alle Maßnahmen umfasst, die darauf abzielen, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.
Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung muss es sein, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern, die Gesundheit zu erhalten, Unfälle zu vermeiden sowie das Betriebsklima insgesamt zu verbessern. Dauerhaft motivierte und gesunde Beschäftigte sowie ein vertrauensvolles Miteinander sichern die Leistungsfähigkeit der Stadt- und Gemeindeverwaltungen und vermeiden letztlich Kosten. Unzufriedene oder überforderte Mitarbeiter/innen sind häufiger krank. Auch hier spielt eine wertschätzende Gesprächskultur der Führungskräfte in ihren Arbeitsbereichen sowie die Sensibilität und Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten für die eigene Gesundheit eine wichtige Rolle.

FOTO: KREISSTADT UNNA

Wie die Stadt Unna richten immer mehr Kommunen für ihre Mitarbeitenden Gesundheitstage aus

Schutz vor Hass und Gewalt Ein wichtiger Teilaspekt des Gesundheitsmanagements in der Kommunalverwaltung ist auch der Schutz der Mitarbeiter/innen vor Hass- und Gewalterfahrungen im Dienst. In der Medienöffentlichkeit findet das Phänomen mittlerweile immer mehr Beachtung, weil jeder Fall von Hass und Gewalt gegen kommunales Personal - ebenso gegen Mandatsträger/innen - ein nicht zu akzeptierender Angriff gegen die öffentliche Ordnung ist.
Wichtig ist, dass die gesamte Gesellschaft wieder mehr Respekt und Wertschätzung für die Arbeit der kommunalen Beschäftigten aufbringt. Für die Öffentlichkeit muss klar sein, dass Angriffe auf Einsatzkräfte oder sonstige Mitarbeitende in der Verwaltung niemals zu akzeptieren sind. Den Dienstherrn trifft eine besondere Verantwortung, sich hier schützend vor die Mitarbeitenden zu stellen und alle erdenklichen Vorsorgemaßnahmen zu treffen.
Der Städte- und Gemeindebund NRW hat gemeinsam mit dem NRW-Ministerium des Innern, dem NRW-Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, der Unfallkasse NRW, der komba gewerkschaft nrw, dem Verband der Feuerwehren NRW und den beiden anderen kommunalen Spitzenverbänden eine gemeinsame Erklärung „Gemeinsam gegen Gewalt“ veröffentlicht.
Die beteiligten Institutionen haben neben der Erklärung zusammen einen Aktionsplan erarbeitet, der in

Erklärung „Gemeinsam gegen Gewalt“ und Aktionsplan: www.kommunen.nrw, Rubrik „Presse“/ „Pressemitteilungen“ / „2019“ / Pressemitteilung vom 02.10.2019

Ge-Komm
www.ge-komm.de
Ihr Partner für Ihre kommunale Infrastruktur.

den nächsten drei Jahren schrittweise umgesetzt werden soll, um insbesondere die Einsatzkräfte, die besonders häufig mit Gewalterfahrungen konfrontiert sind, zu schützen. Darunter findet sich die Einführung eines sogenannten Kümmerers nach dem Vorbild von psychologischen Unterstützungsteams, die Aufnahme des Bereichs Gewalt gegen Einsatzkräfte in die Gefährdungsbeurteilung der Betriebe und Unternehmen sowie eine verstärkte Aus- und Fortbildung.
Die Einsatzkräfte sollen so besser auf gefährliche und gewalttätige Situationen vorbereitet werden. In den Fokus genommen werden hierbei nicht nur körperliche Übergriffe, sondern auch andere Formen nonverbaler oder verbaler Gewalt wie Drohungen oder Beleidigungen. Regelmäßige runde Tische der am Aktionsplan beteiligten Institutionen sollen weitere Maßnahmen erarbeiten und auf aktuelle Entwicklungen reagieren.

Gute Praxisbeispiele Längst haben etliche Verwaltungen das Potenzial eines guten Gesundheitsmanagements für die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und damit der Kommunalverwaltungen erkannt. Gute Praxisbeispiele finden sich auch in diesem Schwerpunktheft.
Der Städte- und Gemeindebund NRW hat die Thematik bereits in verschiedenen Zusammenhängen aufgegriffen. 2015 hat das Präsidium des Verbandes ein Positionspapier „Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber“ verabschiedet, in dem die Anforderungen an ein modernes Personalmanagement beschrieben sind. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement findet hier seine Berücksichtigung.
Außerdem hat der Verband gemeinsam mit seiner Tochter, der Kommunalagentur NRW, verschiedene Seminare zu Strategien eines modernen Personalmanagements angeboten. Die Thematik wird in Zukunft noch deutlich an Bedeutung gewinnen.

FOTO: ESTRADAANTON - STOCK.ADOBE.COM

Beleidigungen, Bedrohungen und Gewalt gegen kommunale Beschäftigte haben in den letzten Jahren erheblich zugenommen

Insgesamt 48 Beschäftigte der Stadt Willich nahmen im Sommer am 6. RUN & FUN Firmenlauf in Krefeld teil

Bei der Stadt Willich folgt nach der Pflicht die Kür

Die Stadt Willich bietet ihren Mitarbeitenden auch über die gesetzlichen Regelungen und Vorschriften hinaus vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsprävention an

Die Stadt Willich beschäftigt rund 800 Mitarbeiter/innen in verschiedenen Arbeitsbereichen. Neben der Verwaltungstätigkeit gehören dazu auch Kindertageseinrichtungen, Schulen, offene Ganztagsschulen, das Freizeitbad De Bütt und der Bauhof mit diversen handwerklichen Tätigkeiten.
Der Grundstein für eine Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und die Eröffnung der dazugehörigen Themengebiete wurde bereits von Karl-Heinz Penners und Petra Küppers gelegt, sodass im Juni 2018 die ganzheitliche Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Unterstützung durch den Verwaltungsvorstand beginnen konnte.

Drei Säulen als Basis Das klassische Betriebliche Gesundheitsmanagement besteht aus drei Säulen: Arbeitssicherheit, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Arbeitssicherheit und BEM sind durch gesetzliche Regelungen und Vorschriften für den Arbeitgeber verpflichtend. Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist dagegen für den Arbeitgeber freiwillig.

DIE AUTORIN

Kim Dana Knopp ist Mitarbeiterin im Geschäftsbereich Personal und Organisation der Stadtverwaltung Willich

FOTOS (3): STADT WILLICH

Für die Stadt Willich sind die Mitarbeitenden das wichtigste Kapital. Mit Blick auf soziale Trends und den demografischen Wandel ist es wichtig, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und damit den Erhalt der Arbeitskraft sicherzustellen. Dies zeigen auch die Ergebnisse einer Mitarbeiter/innen-Umfrage im Jahr 2017. Die Kolleg(inn)en wünschten sich mehr Unterstützung durch den Arbeitgeber im Bereich Gesundheit.

Arbeit im Netzwerk Gestartet wurde mit der Gründung eines Netzwerkes in Willich und Umgebung. Um Vereine, Unternehmen und Gesundheitsanbieter in Willich zu fördern, sollen die regional zur Verfügung stehenden Ressourcen genutzt werden. Neben der Netzwerkgründung war die Ausarbeitung von Konzepten zur Implementierung eines systematischen, ganzheitlichen, betrieblichen Gesundheitsmanagements inklusive der drei Säulen ein weiterer wichtiger Schritt.

Die gesetzlichen Vorgaben bilden die Grundlage. Hierunter fallen unter anderem die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Versorgung, die Bereitstellung eines Notfallmanagements und beauftragter Personen/Fachkräfte, wie Brandschutzbeauftragte, Hygienebeauftragte oder Mobbing-Beauftragte.

Die Kolleg(inn)en erhalten Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch verschiedene Arbeitszeitmodelle, die ein flexibles Arbeiten ermöglichen. Dazu gehören unter anderem Telearbeit oder Homeoffice.

Spezielle Sportangebote Im Jahr 2018 konnten bereits erste Gesundheitsangebote wie Sport im Park - übernommen vom Stadtsportbund-, Pilates-Kurse, Autogenes Training, Schwimmzeiten in De Bütt und Faszien-Yoga angeboten werden. Durch sogenannte Impulsvorträge werden die Kolleg(inn)en über bestimmte Themenbereiche informiert und aufgeklärt, etwa über den Zusammenhang zwischen Stress und Schmerz. Außerdem ist durch Eigeninitiative der Kolleg(inn)en neben der bestehenden Betriebssportgruppe Fußball noch eine Badminton-Gruppe entstanden.

Im Jahr 2019 wurden die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung bei guter Resonanz fortgeführt und erweitert. Regelmäßig gibt es für die Kolleg(inn)en neue Gesundheitsangebote zu den Themenbereichen Stressbewältigung, Arbeitsorganisation, Ernährung, Bewegung, Ergonomie oder Entspannung. Die Mitarbeitenden erhalten etwa die Möglichkeit, an Massageangeboten, Kursen zum Erlernen von Entspannungstechniken, einem Firmenlauf, Fitnessboxen, Aqua-Cycling, Ergonomie-Beratung am Arbeitsplatz oder den Impulsvorträgen teilzunehmen. Alle Angebote werden von Fachkräften wie Physiotherapeuten, Sportwissenschaftlern oder dem Arbeitsmediziner durchgeführt oder begleitet.

Um eine möglichst große Zielgruppe für die verschiedenen Angebotsformen zu erreichen, wird bei der zentralen Planung auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten, Tätigkeitsbereiche und Einsatzorte der Kolleg(inn)en eingegangen. Daher sind einige Angebote speziell auf die besonderen Rahmenbedingungen abgestimmt.

Dezentrale Angebote In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Geschäftsbereichen oder Teams werden auch individuelle Angebote für dezentrale Einrichtungen erarbeitet: Die Kindertageseinrichtungen sowie die offenen Ganztagsschulen erhielten einen Impulsvortrag mit praktischen Bewegungseinheiten für den Arbeitsall-

»Für die Stadt Willich sind die Mitarbeitenden das wichtigste Kapital

Fußballbegeisterte Beschäftigte der Stadt Willich haben eine eigene Betriebssportgruppe ins Leben gerufen

tag zum Thema „Heben und Tragen“. Darüber hinaus gibt es Geschäftsbereiche, die Gesundheitsangebote als Team-Event nutzen. So wurde beispielsweise zum Thema Ernährung gemeinsam mit einer Ernährungsberatung gekocht und Interessantes für den Alltag erlernt.
Genauso soll es weitergehen. Die Grundlage ist weiterhin die Einhaltung der gesetzlichen Pflicht: Die Arbeitssicherheit und das BEM. Darauf aufbauend entstehen auch in 2020 wieder verschiedene Gesundheitsangebote. Zusätzlich ist ein Gesundheitstag für alle Mitarbeitenden geplant, um den Präventionsgedanken voranzutreiben, Impulse und Anregungen zu geben sowie zur Selbstfürsorge und Eigeninitiative zu motivieren und zu sensibilisieren.

Verhaltens- und Verhältnisprävention Eine systematische und ganzheitliche Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements setzt bei allen Mitarbeitenden ein Umdenken voraus. Es bedeutet, dass die Themen Sicherheit und Gesundheit in alle Strukturen und Arbeitsbereiche integriert werden, sodass sowohl Verhaltens- als auch Verhältnisprävention betrieben werden.
Im Sinne der Verhältnisprävention ist bei der Einrichtung eines neuen Bildschirmarbeitsplatzes dieser um die Bedürfnisse der Person herum einzurichten und auszustatten. Dazu gehören unter anderem eine an die Körpergröße angepasste, ergonomische Sitzhaltung und eine optimale Ausrichtung des Bildschirms. Bei Verhältnisprävention gilt es, ein Gesundheitsbewusstsein zu schaffen, sodass die Kolleg(inn)en ihren Arbeitsalltag selbst gesundheitsgerecht gestalten. Dazu gehört, zwischendurch mit dem Stuhl nach hinten zu wippen, um den Rücken zu entlasten, im Stehen zu telefonieren, die Treppe statt den Aufzug

Der erste Platz für das kreativste Motto beim Firmenlauf ging an die städtischen Läufer/innen für ihr Motto „Der erste Schritt zählt“

zu wählen oder eine erholsame beziehungsweise bewegte Pause einzulegen, um anschließend gestärkt weiterarbeiten zu können.
Außerdem sollen sich die Kolleg(inn)en an der Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements beteiligen können, um in Zukunft ein optimal zugeschnittenes, spezielles, bedarfsorientiertes und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement zu schaffen. Auch daran wird weitergearbeitet, denn die vollständige Implementierung bei der Stadt Willich ist noch nicht abgeschlossen. Kommunikation, Transparenz, Integration und Partizipation sind hier die Schlüsselbegriffe, um die gesetzliche Pflicht der Arbeitssicherheit und dem BEM mit der betrieblichen Gesundheitsförderung in ein funktionierendes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit zu verwandeln.

Bauausschuss tagte in Nottuln

Die Schwerpunkte des Landes Nordrhein-Westfalen zu Wohnungsbau, Stadtplanung und Denkmalschutz, die Akquise von Fördermitteln und Empfehlungen zum Umgang mit Schottergärten standen im Mittelpunkt der Sitzung des Ausschusses für Städtebau, Bauwesen und Landesplanung des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen (StGB NRW) am 29. Oktober 2019 in Nottuln. Staatssekretär **Dr. Jan Heinisch** (Foto 2. v. links) stellte auf der Sitzung die Schwerpunkte der Landesregierung in den Bereichen Wohnungsbau, Bauordnungswesen, Stadtentwicklung und Denkmalpflege vor und diskutierte anschließend mit den Ausschussmitgliedern. Darunter waren auch der FDP-Fraktionsvorsitzender **Helmut Walter** aus Nottuln (links), Bürgermeister **Kai Hutzenlaub** (2. v. rechts) aus Ochtrup und der Beigeordnete des StGB NRW, **Rudolf Graaff** (rechts).

FOTO: STGB NRW

KOMMUNAL NACHHALTIG HANDELN
KOMMUNAL GLOBAL ENGAGIERT
GLOBAL VERANTWORTUNG TRAGEN

... ein großer Schritt für weltweit faire Arbeitsbedingungen

Kreise, Städte und Gemeinden leisten mit dem Einkauf fair produzierter Waren einen positiven Beitrag für Umwelt- und Sozialstandards und zur globalen Nachhaltigkeit. Die Servicestelle Kommunen in der Einen Welt berät, fördert und vernetzt bei der Umsetzung von kommunalen Maßnahmen für Fairen Handel und Faire Beschaffung.

Wir beraten Sie · Telefon: 0228 20 717-670 · www.kommunal-global-engagiert.de

ENGAGEMENT GLOBAL
Service für Entwicklungsinitiativen

mit ihrer

SERVICESTELLE
KOMMUNEN IN DER EINEN WELT

Im Auftrag des

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

FOTO: RAWPIXEL LTD.

Teams, die sich durch Diversität auszeichnen, sind durchgehend erfolgreicher und offener für Neues

Die Zukunft der Arbeit im Büro

Die demografischen, gesellschaftlichen und technologischen Megatrends üben großen Einfluss auf die Art und Weise des Arbeitens aus - auch in kommunalen Verwaltungen

Die Zukunft der Arbeit im Büro ist mehrgenerational, vielfältig und digital. Demografischer Wandel, Vielfalt und Digitalisierung sind sogenannte Megatrends, weil sie auf alle Bereiche der Gesellschaft Auswirkungen haben. Sie verändern auch die Arbeitsbedingungen im Büro, insbesondere in Wissensorganisationen. Es stellt sich daher die Frage, welche arbeitsbedingten Gesundheitschancen und -risiken und welche positiven Ansätze für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit daraus resultieren und wie es gelingt, die neuen Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten.

Herausforderung Demografie Der demografische Wandel bedingt, dass die Erwerbstätigen älter und weniger werden. Diese Entwicklung hat einen starken Einfluss auf unser Arbeitsleben. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Deutschland ist in den letzten Jahren stark angestiegen. So lag das Durchschnittsalter im Jahr 2018 bei 44 Jahren und damit bereits fünf Jahre über dem Niveau von 1990. In Deutschland waren im Jahr 2018 insgesamt 51,8 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 66 Jahren.
Die erwerbsfähige Bevölkerung wird allerdings um rund vier bis sechs Mio. bis zum Jahr 2035 sinken. Die größte Generation, die sogenannten Baby Boomer, geht in den Jahren 2020 bis 2035 in den Ruhestand.[1] Hinzu kommt, dass weniger Erwerbskräfte, aufgrund der geringeren Geburtenraten, nachfolgen werden. Der Fachkräftebedarf ist in vielen Branchen schon heute deutlich sichtbar. Die Arbeit muss daher verstärkt alters- und alternsgerecht ausgestaltet werden, sodass mehr ältere und Menschen unterschiedlichen Alters generationsübergreifend zusammenarbeiten können.

Trend zu mehr Vielfalt Diversity oder Vielfalt in der Arbeitswelt ist ein weiterer Trend, der unter anderen aus dem gesellschaftlichen Wertewandel, der Globalisierung und dem demografischen Wandel folgt und ebenfalls einen großen Einfluss auf die Arbeit im Büro hat. Belegschaften werden vielfältiger. Das bedeutet, es arbeiten mehr Menschen unterschiedlichen Alters, mehr Frauen, mehr Menschen mit Behinderung, mit anderen Erwerbsbiografien, Wertvorstellungen, Arbeitserfahrungen und kulturellen Hintergründen zusammen.[2]
So ist die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den letzten zehn Jahren deutlich angestiegen. Ihr Anteil an allen Erwerbstätigen betrug

[1] Statistisches Bundesamt, (2019). Bevölkerung im Erwerbsalter sinkt bis 2035 voraussichtlich um vier bis sechs Millionen. Abgerufen am 1. Oktober von: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2019/Bevoelkerung/pm-bevoelkerung.pdf?__blob=publicationFile
[2] Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, LIA.nrw (2019): Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt - gesund und sicher gestaltbar?! transfer 7, Bochum, S. 153

Frauke Füsers ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim LIA.nrw

DIE AUTOREN

Dr. Christina Wessels ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim LIA.nrw

Dr. Peter Krauss-Hoffmann ist Leiter der Fachgruppe „Grundsatzfragen, Politikberatung und Arbeitsweltberichterstattung“ beim LIA.nrw

2005 knapp 20 Prozent.[3] 2018 lag der Anteil bereits bei 27 Prozent.[4] Die Beschäftigten haben unterschiedliche Arbeitsweisen, unterschiedliche gesundheitliche Bedürfnisse und andere Anforderungen und Erwartungen an die Arbeitsprozesse und räumlichen Gegebenheiten.

Diese Entwicklung ist ein Spiegel unserer Gesellschaft, denn auch die Stadtgesellschaft, Bürger/innen, Betriebe und Vereine sind vielfältiger geworden und haben entsprechende Bedürfnisse. So haben vielleicht ältere, seh- oder hörgeschädigte Beschäftigte oder Bürger/innen als Kunden der Kommunen besondere Anforderungen an die Akustik der Büroräume oder die Schriftgröße auf Info-Schildern. Gehbehinderte Menschen benötigen Barrierefreiheit.

Das moderne Büro beziehungsweise die Büroarbeit muss dieser Vielfalt gerecht werden. Es geht dabei um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle oder weitere vielfaltsgerechte Räumlichkeiten, Ausstattung und Arbeitsorganisation.

Chancen der Digitalisierung Die Digitalisierung hat ebenfalls weitreichende Konsequenzen für die Arbeit im Büro. Technologische Entwicklungen wie Breitbandinternet, mobile Endgeräte und Laptops und damit hervorgebrachte neue Kommunikationskanäle wie Soziale Medien, Instant Messenger und Chat-Programme ermöglichen, dass Arbeitsaufgaben theoretisch überall im Dienstgebäude, von zuhause, bei Kunden oder von unterwegs erledigt werden können. In der öffentlichen Diskussion fallen dazu oft die Stichworte Homeoffice, mobile Arbeit oder flexible Arbeitsplätze.

Immer mehr Unternehmen bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, von zuhause ihren Arbeitsalltag flexibler und im besseren Einklang mit ihrem Privatleben zu gestalten. Darüber hinaus wurde in vielen Organisationen das sogenannte aktivitätsbasierte Arbeiten (ABA) eingeführt. In aktivitätsbasierten Büroräumen verfügen Beschäftigte über keinen persönlichen Arbeitsplatz mehr, sondern können aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Arbeitsplätzen oder Arbeitszonen flexibel auswählen.

Die Arbeitszonen sind nach unterschiedlichen Aktivitätsmustern auszuwählen. So gibt es beispielsweise Zonen für konzentrierte Einzelarbeit (Denkzellen, Silent Areas, Großraumbüro), formelle Gruppenarbeit (Besprechungsräume, Multifunktionsräume, Brainstormräume), informelle Gruppenarbeit (Lounges, Espressobar) und Ruhe- und Erholungszonen. Die Bereiche sind so eingerichtet, dass die Arbeitsaufgaben in der jeweiligen Zone bestmöglich ausgeübt werden können.[5]

Folgen für die Gesundheit Zusammenfassend kann man feststellen: Die Büroarbeit ändert sich - und zwar schnell und substanziell. Mehrgenerationale, „bunte" Belegschaften arbeiten zunehmend digital, gemeinsam und flexibel von zuhause oder im Büro.

FOTO: ANDRIY BEZUGLOV - STOCK.ADOBE.COM

In Zukunft wird es mehr aktivitätsbasierte, flexible Büros geben, die in verschiedene Zonen eingeteilt sind

Welche Chancen und Risiken ergeben sich daraus für die Gesundheit? Welche Handlungsempfehlungen können abgeleitet werden? So mannigfaltig wie die Auswirkungen verschiedener Megatrends auf die Büroarbeit sind, so vielfältig sind auch die Chancen und Risiken für die Gesundheit. Deshalb wird in der Folge nur eine Auswahl der wichtigsten Ansätze aufgezeigt.

Aktivitätsbasiertes Arbeiten Der Trend hin zum aktivitätsbasierten Arbeiten kann zum Beispiel als ein organisationsinterner Veränderungsprozess verstanden werden, der eine Chance für eine Verbesserung der Gesundheit darstellt. Durch die unterschiedlichen Arbeitszonen sollen im aktivitätsbasierten Arbeiten Kommunikation, Wissensaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den Kolleg(inn)en gefördert werden. Die verschiedenen Arbeitszonen bieten Raum für Kreativität und Teamarbeit. Das kann sich positiv auf die Innovationsfähigkeit der Beschäftigten auswirken.

Außerdem kann aktivitätsbasiertes Arbeiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit erhöhen, da Beschäftigte potenziell mehr Gestaltungsspielraum haben und selbst entscheiden können, wo sie ihre Tätigkeiten in den dafür geschaffenen Räumen erledigen.

Aktivitätsbasiertes Arbeiten ermöglicht auch eine Orientierung und Anerkennung an den Bedürfnissen der Beschäftigten und kann somit die Gesundheit und die Produktivität stärken.[6] Bewegungsförderliche Elemente können gut eingebunden werden und begegnen den Gesundheitsrisiken durch sitzende Tätigkeiten.

Zwar erfordert das ABA einen erhöhten Koordinations- und Organisationsaufwand, da nicht im Vorhinein klar ist, wo wer sitzt und es somit schwierig werden kann, Kolleg(inn)en zu finden. Allerdings können neue Kommunikationsmittel hier Abhilfe schaffen.

[3] Integrationsmonitoring NRW (Hrsg.), Quelle: it.nrw, Mikrozensus, eigene Berechnungen, verfügbar unter: http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/indikatoren/E_Arbeitsmarkt_und_Lebensunterhalt/E1_erwerbstaetigenquote/index.php; Zeitvergleiche wegen Änderungen bei der Erhebung der Daten nur eingeschränkt möglich.

[4] it.nrw (2019). Erwerbstätige in Privathaushalten 2018 nach Altersgruppen, Geschlecht und Migrationshintergrund, Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen, verfügbar unter: https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/erwerbstaetige-privathaushalten-2018-nach-altersgruppen-geschlecht-und

[5] Windlinger, L., Gersberg, N., & Konkol, J. (2015). Unterstützung mobil-flexibler Arbeit durch aktivitätsorientierte Gestaltung von Büroräumen. Wirtschaftspsychologie, 83–95.

[6] ebenda

FOTO: NEW AFRICA - STOCK.ADOBE.COM

Papierakten werden auch in öffentlichen Verwaltungen bald der Vergangenheit angehören

Wissenstransfer und -weitergabe Vor dem Hintergrund, dass viele erfahrene Fachkräfte in den nächsten Jahren in Rente oder Pension gehen, muss sichergestellt werden, dass Fach- und Erfahrungswissen nicht verloren geht. Denn der Verlust von Erfahrungswissen beeinflusst die Arbeitsergebnisse negativ und kann zu Stress und Überforderung bei den jüngeren Beschäftigten führen. Neben dem expliziten Wissenstransfer muss deshalb verstärkt die implizite Wissensweitergabe in den Fokus rücken.

Arbeiten und Lernen im altersgemischten Tandem, Patenschaften oder Mentoring-Programme sind Ansätze, wie man nicht nur Fach- und Erfahrungswissen bewahren, sondern auch Gesundheit und Wohlbefinden fördern kann. Die Chance vielfältiger Belegschaften insgesamt ist es, dass unterschiedliche Perspektiven, Strategien und Erfahrungen aufeinandertreffen. Dies fördert die Kreativität und die Problemlösungskompetenz innerhalb der Organisation.

Dadurch, dass Beschäftigte im Büro der Zukunft theoretisch überall - innerhalb der Dienststelle oder außerhalb - ihre Arbeitsaufgaben erledigen können, findet Kommunikation zwischen Kolleg(inn)en vermehrt per E-Mail, Videochat oder über interne Soziale Netzwerke statt und somit werden direkte Begegnungen seltener. Dies kann vermehrt zu Isolation führen - auch wenn zu häufig im Homeoffice gearbeitet wird.

Homeoffice oder mobiles Arbeiten bietet aber, richtig gemacht, Chancen für die Gesundheit: Unter anderem durch das Einsparen von Pendelzeiten.[7] Dieser Aspekt ist von hoher Bedeutung, da lange Pendelzeiten einen erhöhten Stressfaktor darstellen können. So schätzen Beschäftigte mit langen Pendelzeiten ihre eigene subjektive Gesundheit schlechter ein.[8] Allerdings ist gerade in ländlicheren Regionen die Breitbandabdeckung noch nicht ausreichend gewährleistet, sodass Homeoffice in diesen Regionen noch keine echte Alternative zum Pendeln darstellt.

[7] Wessels, C., Füsers, F., & Krauss-Hoffmann, P. (2019). „Arbeitsschutz 4.0": Arbeitsschutz in Zeiten von Homeoffice wirksam gestalten, sicher ist sicher, 06, S. 270-275.

[8] Künn-Nelen, A. (2015). Does Commuting Affect Health? IZADiscussion Papers, No. 9031, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

Neue Formen der Kommunikation Digitalisierung bedeutet nicht nur ortsflexibles Arbeiten, sondern oft auch das Einarbeiten in neue IT-Systeme, die Pflege von E-Akten, neue Formen der Kommunikation und Information. Stress, Überforderung, Konflikte mit Kolleg(inn)en und Unsicherheit sind nur einige Belastungen, die entstehen, wenn Mitarbeiter/innen, aber auch Kund(inn)en, dem unvorbereitet gegenüberstehen. Hier gilt es, die Beteiligten von Anfang an einzubeziehen, entsprechend zu qualifizieren, damit sie die Chancen der neuen „Werkzeuge" nutzen können.

Darüber hinaus müssen die Arbeitsmittel und Werkzeuge geeignet und ergonomisch sein. So muss etwa das Bearbeiten von Dokumenten in der Cloud möglich sein, es braucht Chat-Tools, genügend blendfreie Bildschirme in unterschiedlichen Größen, externe Tastaturen, wenn mit Laptops oder Tablets gearbeitet wird, bedienerfreundliche Software, W-LAN im Gebäude und anliegenden Grünflächen sowie Systeme für Video- und Telefonkonferenzen. Allerdings besteht hier die Herausforderung, Datenschutzrichtlinien einzuhalten und die Kosten für die technische Umstellung tragen zu können. Ähnlich wie beim Digitalpakt ist dies kein Selbstläufer.

Dennoch sind die Chancen enorm: So können Terminfindungsprozesse mit den Kund(inn)en automatisch ablaufen oder Chat-Bots häufig wiederkehrende Anfragen beantworten. E-Akten bieten mehreren Personen ortsunabhängig Zugriff. Beim Homeoffice braucht es keine schweren Aktenkoffer mehr. Außentermine und lange Dienstreisen sind durch Teilnahme via Videokonferenz nicht mehr nötig. All das kann für viele Mitarbeitende eine psychische und physische Entlastung sein.

Die Büroarbeit der Zukunft hält gesund - wenn man es richtig macht. Wie gezeigt, lässt sich der Wandel der Büroarbeit für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen. Ein zentraler Punkt ist, dass es im Büro zu Veränderungen kommt. Arbeitsabläufe und Prozesse werden neustrukturiert. Darauf reagieren Beschäftigte möglicherweise mit Verunsicherung und Widerstand.

Führung und Kommunikation Studien haben nachgewiesen, dass Restrukturierungsmaßnahmen negative Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden haben. Aber es kommt letztlich darauf an, wie ein Veränderungsprozess gestaltet wird und wie die Veränderung der Arbeit im Büro aussieht. Hier sind Führung und Kommunikation wichtige Ansatzpunkte, um Veränderungen wirksam zu gestalten. Allerdings fühlen sich Beschäftigte unterschiedlichster Branchen in NRW gerade durch Kommunikation und Führung belastet - dabei nimmt die öffentliche Verwaltung hier die Spitzenposition ein - was auf einen erhöhten Gestaltungs- und Unterstützungsbe-

darf durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement hinweist.[9]
Grundsätzlich sind die Unterschiede bei den Herausforderungen zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft dabei aber nicht groß; lediglich die Finanzausstattung und komplexe Beschaffungsprozesse können limitierend wirken.

Interdisziplinär und beteiligungsorientiert

Die Planung des Büros der Zukunft sollte deshalb unbedingt interdisziplinär und beteiligungsorientiert erfolgen. Insbesondere der Arbeitsschutz ist hier relevant. Denn eine vorausschauende Beurteilung der Gefährdungen nach den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes hilft dabei, entsprechende Gegenmaßnahmen abzuleiten und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.
Außerdem ist es gerade bei betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen geboten, beteiligungsorientiert, offen und transparent zu agieren. Personaler/innen, Vorgesetzte, Interessenvertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, soziale Ansprechpartner/innen und die Beschäftigten selbst sowie gegebenenfalls auch die Kund(inn)en sollten nach Möglichkeit einbezogen werden. Es stellen sich Fragen wie: Welche Tätigkeiten werden ausgeübt? Welche Mitarbeitenden machen das? Welche Bedürfnisse haben diese? Welche Arbeitsmodelle gibt es? Welche Arbeitsschutzaspekte sind auf jeden Fall zu berücksichtigen?
Darüber hinaus müssen Beschäftigte in ihrer Kompetenz und Selbstverantwortung gestärkt werden. Jeden Tag von neuem zu entscheiden, wo und wie man seine Arbeit verrichtet, kann ebenso als Belastung erfahren werden. Information und Weiterbildungsmaßnahmen müssen deshalb integraler Bestandteil der Veränderungsprozesse sein.
Ein Öffentlicher Dienst, der im Wettbewerb um gute Fachkräfte mit der Privatwirtschaft steht, sollte die Chancen nutzen. Starke Städte und Gemeinden tragen zur Standortqualität bei und sichern fairen Wettbewerb.

ZUR SACHE

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes NRW

Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) beschäftigt sich an den Standorten Bochum und Düsseldorf unter anderem mit zukunftsweisenden Fragen und Problemstellungen aus der Arbeitswelt, entwickelt Gestaltungsansätze und verbreitet Erkenntnisse über gesunde Arbeitsbedingungen. Das Institut berät und unterstützt die Landesregierung und die staatliche Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein Westfalen rund um das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. In dem rund 100-köpfigen Team arbeiten Mitarbeiter/innen unter anderem aus den Bereichen Medizin, Arbeitswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Physik, Chemie, Technik und Ingenieurwesen sowie der Verwaltung fachübergreifend zusammen.

» Die Planung des Büros der Zukunft sollte interdisziplinär und beteiligungsorientiert erfolgen

[9] Krauss-Hoffmann, P., & Seiler, K. (2019) . Gesundheitsbericht der Landesregierung. Auswertung der Fehlzeiten der Beschäftigten des Landes NRW für das Jahr 2018 (im Erscheinen).

Besuch aus Südamerika in der Geschäftsstelle

Acht Bürgermeister/innen sowie Gouverneurinnen und Gouverneure aus Ecuador und Peru haben im Oktober die Geschäftsstelle des Städte- und Gemeindebundes NRW besucht. Hauptgeschäftsführer Dr. Bernd Jürgen Schneider tauschte sich mit den interessierten Gästen intensiv über den deutschen Föderalismus und die Aufgaben des Verbandes aus. Im Rahmen eines Dialogprogramms machte sich die südamerikanische Delegation eine Woche lang mit der Kommunalpolitik in Deutschland vertraut. Die Konrad-Adenauer-Stiftung hatte die Politiker/innen zu der Reise eingeladen. Ziel des Besuchs war der fachliche Austausch über praktische Fragen der kommunalen Selbstverwaltung. Die Besucher/innen konnten dadurch Anregungen für ihre politische Arbeit und den Dezentralisierungsprozess in ihren Ländern gewinnen.

FOTO: STGB.NRW / STEMPEL

Seit zehn Jahren verfolgt die Stadtverwaltung Paderborn eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik

FOTOS (2): STADT PADERBORN

Stadt Paderborn setzt auf Familienfreundlichkeit

Als Arbeitgeberin bietet die Stadt Paderborn ihren Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und weiteren Angeboten gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeit und Gesundheit hängen eng miteinander zusammen. Da wir rund ein Drittel der Lebenszeit am Arbeitsplatz verbringen, bieten sich hier viele verschiedene Hebel zur Gesundheitsförderung. Dabei spielen der äußere Rahmen der Arbeit, Arbeitszeitmodelle und die Art und Weise, wie sich die Arbeit in übrige Aspekte des Lebens einbetten lässt, wichtige Rollen.

Flexibilisierung der Arbeit Der Stadt Paderborn als Arbeitgeberin ist es wichtig, gute Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeit zu finden und positive Effekte zu erzielen. Einerseits wirkt sich das direkt auf die Gesundheit der Beschäftigten aus, indem Stress und Zeitdruck reduziert werden können. Andererseits können auch positive Effekte hinsichtlich der Personalgewinnung erzielt werden, da Bewerber(inne)n oder beurlaubten Beschäftigten durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein leichterer Einstieg ermöglicht wird.

Seit zehn Jahren verfolgt die Stadtverwaltung Paderborn eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Im Jahr 2009 erhielt sie erstmalig das Audit berufundfamilie und nach mehrmaligen Re-Auditierungen im August 2019 ein dauerhaftes Auditierungszertifikat. In diesen zehn Jahren sind bei der Stadt Paderborn zahlreiche Maßnahmen und organisatorische Lösungen entwickelt worden, damit Beschäftigte ihren Beruf und ihre Familien vereinbaren können.

Individuelle Arbeitszeitmodelle Die Gründe von Beschäftigten, von der Regelarbeitszeit abzuweichen, sind vielfältig. Bei der Stadt Paderborn existieren zahlreiche individuelle Arbeitszeitmodelle, sodass für fast jede Einzelsituation unter Wahrung der dienstlichen Interessen eine Lösung gefunden werden kann. Vielfach werden die Arbeitszeiten an die Betreuungszeiten der Kinder angepasst, bis hin zu unterhälftigen Teilzeitmodellen.

Zusätzlich hat der Personalbereich der Stadt Paderborn einen Teilzeitpool eingerichtet. Dort melden sich Beschäftigte an, die Interesse an einer Teilzeitstelle haben. Sie werden dann kontaktiert, wenn eine entsprechende Stelle oder ein passender Partner oder eine passende Partnerin für eine Stellenpart-

DIE AUTORIN

Clarissa Kühl ist Gesundheitsmanagerin bei der Stadt Paderborn

nerschaft gefunden wurde. Bleiben einzelne Stunden als marginale Überhänge ungenutzt, kommen diese in einen zentralen Reservepool, auf den später zurückgegriffen werden kann. Das Jobsharing hat bereits häufig zu win-win-Situationen für Arbeitgeber und Beschäftigte geführt und wird gerne angenommen.

Erweiterung des Gleitzeitrahmens Auch die mögliche Erweiterung des Gleitzeitrahmens stellt für viele Beschäftigte eine Erleichterung dar, da dadurch die Arbeitszeit leichter und unkomplizierter an Betreuungszeiten angepasst werden kann.

Verlässliche Schichtsysteme Durch die verlässlichen Schichtsysteme bei der Feuerwehr haben die Kolleg(inn)en mehr Planungssicherheit für ihre privaten Betreuungssituationen gewonnen. In Paderborn wird auf das 24-Stunden-Schichtsystem zurückgegriffen. Auf einen Arbeitstag folgt eine zweitägige Ruhephase. Um sicherzustellen, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird, wurden auch Ausgleichstage fest in die Schichtplanung eingeführt.

Telearbeit in der Verwaltung Die Telearbeit ist bei der Stadtverwaltung nach einer Pilotphase 2017 per Dienstvereinbarung offiziell eingeführt worden. Aktuell nutzen 67 städtische Beschäftigte dieses Angebot und es werden immer mehr (siehe Schaubild S. 18).
Die fortschreitende Digitalisierung unter anderem durch die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems ist ein wichtiger Schritt, Telearbeit zu ermöglichen. Im Rahmen der alternierenden Telearbeit können die Beschäftigten bis zu vier Tage in der Woche im Homeoffice arbeiten, solange sie mindestens einen Präsenztag im Büro sind.
Die Erfolge der Telearbeit liegen auf der Hand. So werden viele Pendel-Kilometer eingespart. Einige Beschäftigte können durch diese Arbeitsform mehr Stunden arbeiten, da in manchen Fällen ein zeitaufwändiger Anfahrtsweg entfällt. Für andere Beschäftigte ist es durch die Telearbeit möglich, frühzeitiger aus der Elternzeit zurückzukehren. Davon profitieren beide Seiten, denn die Stadt Paderborn ist als Arbeitgeberin sehr daran interessiert, gut ausgebildete Fachkräfte schnell wieder in den Arbeitsprozess einzubinden.
Die Telearbeit ist jedoch auch mit neuen Anforderungen an die Beschäftigten und auch an die Führungskräfte verbunden. Einerseits verlangt die Arbeit zuhause von den Beschäftigten Disziplin und Selbstorganisation und andererseits Vertrauen und Fürsorge auf der Seite der Führungskräfte. Die Kommunikation mit den Beschäftigten in Heimarbeit ist kontinuierlich aufrechtzuerhalten, insbesondere bei denjenigen, die mehrere Tage von zuhause aus arbeiten. Durch die zunehmende Digitalisierung bei der

Die Betriebskita ist eine wichtige Maßnahme der Stadtverwaltung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Stadt Paderborn soll auch weiteren Beschäftigtengruppen Telearbeit ermöglicht werden.

Betriebliche Kinderbetreuung Seit Mitte 2019 gibt es in direkter Nähe zum größten Standort der Stadtverwaltung auch eine Betriebskita, die eine wichtige Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leistet. Die betriebliche Kinderbetreuung bietet Plätze für neun Kinder ab vier Monaten bis drei Jahren. Betreut werden die Kinder von ausgebildeten Erzieher/innen, die bei der Stadt beschäftigt sind. Die Betreuungszeiten können auf die Arbeitszeiten der beschäftigten Eltern abgestimmt werden.
Mit diesem Modell kann eine Rückkehr nach einer Elternzeit erleichtert oder auch eine Aufstockung der Arbeitszeit ermöglicht werden. Für

Zertifikat seit 2009
audit berufundfamilie

FOTO: STADT MEINERZHAGEN

Wir wünschen allen unseren Leserinnen und Lesern sowie allen kommunal Engagierten ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches Jahr 2020

eine Notfallbetreuung wird ein Platz dauerhaft freigehalten. Sollten beschäftigte Eltern durch eine unerwartete Situation keine Betreuung haben, können sie ihr Kind kurzfristig in die Betreuung geben. Zusätzlich werden an zwei Verwaltungsstandorten Eltern-Kind-Büros vorgehalten.

Weitere Unterstützungsleistungen Die Stadt Paderborn bietet ihren Beschäftigten auch verschiedene Beratungsmöglichkeiten sowohl für den dienstlichen als auch den privaten Bereich an. Hier stehen die betriebliche Sozialberatung und die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.
Für betroffene Beschäftigte wurde ein offener Gesprächskreis „Pflegende Angehörige" eingeführt. Er findet regelmäßig statt und die Teilnahme der betroffenen Beschäftigten wird teilweise als Dienstzeit gezählt. Für die Teilnahme an Fortbildungen werden, wenn dies erforderlich ist, Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftige Angehörige übernommen.

Anzahl Beschäftigte in Telearbeit

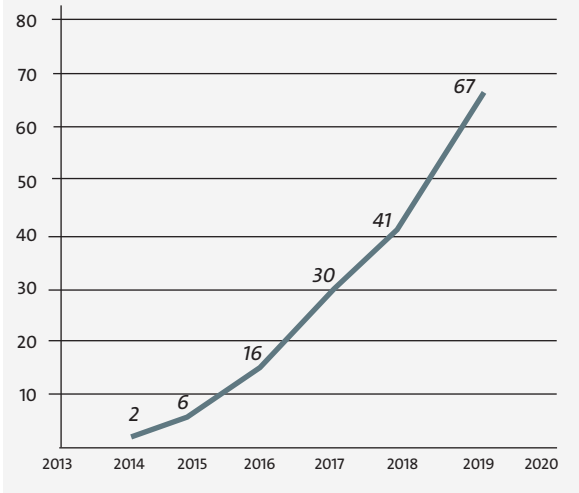


SCHAUBILD: STADT PADERBORN

Die Anzahl der Vereinbarungen zur Telearbeit hat bei der Stadt Paderborn in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen

Kontinuierlicher Prozess Die Angebote und Maßnahmen, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt worden sind, können als äußerst positiv bewertet werden. Sie werden von den Beschäftigten aktiv genutzt und haben in vielen Fällen zur Gewinnung von Fachpersonal beigetragen. Die Stadt Paderborn positioniert sich auf dem Arbeitsmarkt als familienfreundliche Arbeitgeberin.
Die Stadt Paderborn versteht dies als laufenden Prozess, in dem die Möglichkeiten und Angebote regelmäßig evaluiert und an aktuelle Anforderungen angepasst werden. Neben der Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen gilt es auch, die Akzeptanz gegenüber Kolleg(inn)en mit familiären Verpflichtungen sowohl auf Führungs- als auch auf Mitarbeiterebene zu stärken. Hier werden entsprechende Fortbildungsangebote offeriert.

FOTO: WOLFGANG BELLWINKEL / DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG

Arbeitsplätze sicher und gesund gestalten

Die Unfallkasse NRW unterstützt öffentliche Verwaltungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten

Die Unfallkasse NRW als Unfallversicherungsträger für den öffentlichen Dienst hat die gesetzlich vorgegebene Aufgabe Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren durch geeignete präventive Maßnahmen in öffentlichen Verwaltungen zu vermeiden. Ferner unterstützt die Unfallkasse NRW ihre Mitgliedsbetriebe bei dem Ziel, die Gesundheit ihrer Beschäftigten nicht nur zu schützen, sondern diese auch langfristig und nachhaltig zu verbessern.
Betriebliches Gesundheitsmanagement ist nicht nur ein Projekt, es ist ein Prozess, der die Entwicklung der Gesamtorganisation einbezieht. Ziel ist die systematische und strukturierte Entwicklung, Planung und Lenkung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Maßnahmen des Betriebliches Gesundheitsmanage-

DER AUTOR

Uwe Tchorz ist Mitarbeiter der Abteilung „Organisation von Sicherheit und Gesundheit" der Unfallkasse NRW

Zunehmenden Belastungen am Arbeitsplatz kann durch gesundheitsorientierte Prävention begegnet werden

Ergebnisse der Mitgliederbefragungen der Unfallkasse NRW: www.unfallkasse-nrw.de (Webcode: S0393)

Qualitätskriterien im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb" der gesetzlichen Unfallversicherungsträger und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung: www.dguv.de (Webcode: d69359)

Prämiensystem der Unfallkasse NRW: www.unfallkasse-nrw.de, Rubrik „Sicherheit und Gesundheitsschutz" / „Themen" / „Prämiensystem"

ments beziehen sowohl das individuelle Verhalten jedes Beschäftigten als auch die Verhältnisse - Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld - mit ein.

Lohnendes Ziel Der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ist besonders vor dem Hintergrund zunehmender Leistungsverdichtung sowie steigender Komplexität der beruflichen Anforderungen oberstes Ziel für einen gesunden Betrieb. Unternehmen können dem Wandel der Arbeitswelt begegnen, indem sie die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/innen aktiv fördern. Unternehmen, die sich um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten kümmern, zeigen ihre Wertschätzung für die Arbeit und Leistung der Beschäftigten.
Nicht zuletzt schließt die Einführung eines systematischen Gesundheitsmanagements auch wirtschaftliche Überlegungen ein. Motivation, Qualifizierung und Gesundheit können die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden steigern, erhöhen die Arbeitszufriedenheit und können somit zu weniger krankheitsbedingten Kosten und zu einer gesteigerten Wettbewerbsfähigkeit führen.

Nutzung von Strukturen Im Idealfall baut ein Betriebliches Gesundheitsmanagement auf eine bereits bestehende funktionierende Arbeitsschutzorganisation auf. So können bereits bestehende Strukturen und Prozessabläufe genutzt werden. Es sollte Klarheit über die Ziele bestehen: Was wollen wir genau erreichen? Auf diese Analyse aufbauend folgt die gezielte Planung von Maßnahmen und deren Umsetzung. Ein wichtiger Aspekt hierbei ist, abschließend eine Bewertung/Erfolgskontrolle in die Prozessabläufe zu verankern. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse sind die notwendige Ausgangsbasis für weitere zukünftige Entscheidungen.
Für ein erfolgreiches Vorgehen haben sich in der Praxis einige Prinzipien als Qualitäts- und Erfolgskriterium herausgestellt:

- eine ausreichende Qualifizierung der beteiligten Akteure,
- eine offene Informations- und Kommunikationskultur,
- die Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten,
- die Beteiligung der verschiedenen Interessengruppen innerhalb des Unternehmens,
- die Bildung von Netzwerken und die Nutzung externer Unterstützung,
- ein Marketing für gute Ideen sowie
- eine Dokumentation, die sich auf das Wesentliche konzentriert.

Prävention in öffentlichen Verwaltungen Wo stehen die öffentlichen Verwaltungen bei der Umsetzung und Entwicklung ihrer gesundheitsorientierten Prävention am Arbeitsplatz? Mit dieser Thematik beschäftigt sich die Unfallkasse NRW auf der Grundlage von regelmäßigen Befragungen aller öffentlichen Verwaltungen in NRW: erstmalig im Jahr 2010, erneut im Jahr 2015 und bereits geplant wieder im nächsten Jahr. Bei der letzten Befragung 2015 sollte herausgefunden werden, ob und in welchen Handlungsfeldern - Rahmenregelungen, Ziele, Ressourcen, Steuerungsgremien, strukturelle und planerische Rahmenbedingungen, Diagnose, Maßnahmenplanung, Maßnahmen und Evaluation - Veränderungen und Entwicklungen erkennbar

Wie ein Vergleich der Umfrageergebnisse von 2010 und 2015 zeigt, setzen immer mehr öffentliche Verwaltungen Maßnahmen zur „Gesundheit im Betrieb" um

In welchem Umfang werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zu „Gesundheit im Betrieb" umgesetzt?

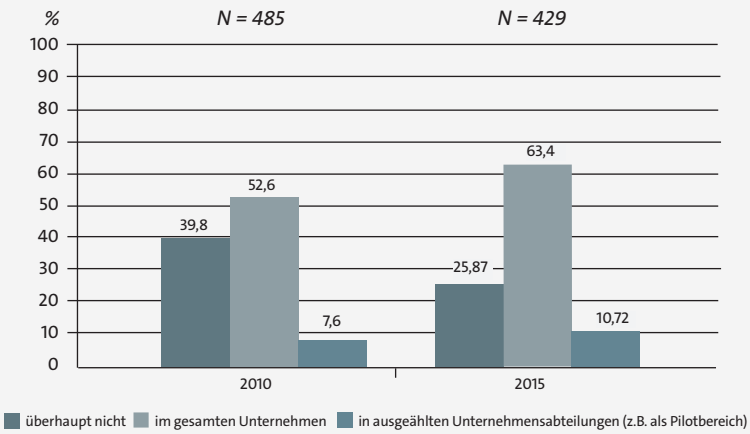


SCHAUBILD: UNFALLKASSE NRW

Nach Einschätzung der öffentlichen Verwaltungen in NRW wird das Thema gesundheitsorientierte Prävention am Arbeitsplatz immer wichtiger werden

Aktuelle Priorität und zukünftige Bedeutung der Themenfelder (2015)

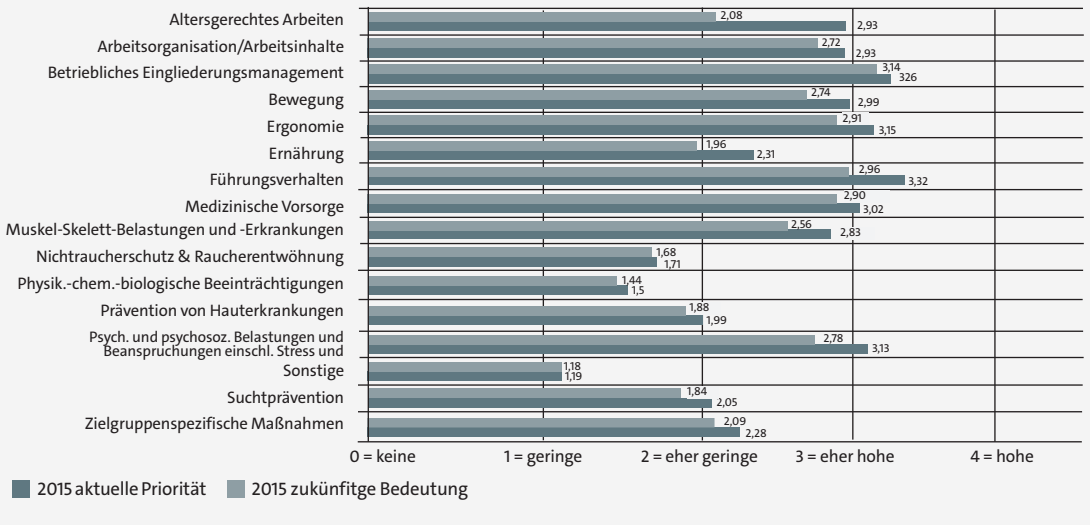


SCHAUBILD: UNFALLKASSE NRW

sind und inwieweit frühere Prognosen sich erfüllt haben.

In der Gesamtbetrachtung beurteilten 21,4 Prozent der öffentlichen Verwaltungen das Handlungsfeld „Gesundheit im Betrieb“ als „sehr wichtig“ bis „außerordentlich wichtig“. Bei der Befragung 2010 waren es noch 17,6 Prozent. Bei der Beurteilung des zukünftigen Stellenwertes - in fünf Jahren - vertraten 54,3 Prozent diese Auffassung gegenüber 40,1 Prozent im Jahr 2010. Der bereits bei der ersten Befragung erkennbare Trend hat sich damit noch einmal deutlich verstärkt.

Angebote der Unfallkasse NRW Nach Einschätzung der öffentlichen Verwaltungen in NRW ist gesundheitsorientierte Prävention am Arbeitsplatz ein zunehmend wichtiges Themenfeld. Aufgrund seiner unterschiedlichen Facetten wird es immer noch weitere Möglichkeiten geben, um das Potenzial dieses Themenfeldes auszuschöpfen.

Die Unfallkasse NRW unterstützt öffentliche Verwaltungen mit verschiedenen Angeboten. Die Fachleute der Unfallkasse:

- informieren, wie ein Betriebliches Gesundheitsmanagement systematisch eingeführt werden kann,
- führen Prozess- und Strukturberatungen sowie qualitative und quantitative Analysen durch,
- gestalten Netzwerke zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement und
- bieten themenspezifische Seminare an.

» Die Unfallkasse unterstützt öffentliche Verwaltungen

Eschweiler unter klimaaktiven Kommunen

Die Stadt Eschweiler gehört zu den Gewinnern beim Wettbewerb „Klimaaktive Kommune 2019“. Die Auszeichnung wurde für die Modellsiedlung „Neue Höfe Dürwiß“ vergeben. Dort wurde mit Partnern ein übertragbarer Ansatz zu ressourceneffizientem und klimafreundlichem Planen und Bauen entwickelt und umgesetzt. „Ich freue mich sehr über die Auszeichnung und ich bin sehr stolz darauf, dass die Bemühungen für eine klimaaktive Kommune Früchte tragen“, sagte Bürgermeister **Rudi Bertram** (Foto 4. v. rechts), der den Preis am 5. November 2019 in Berlin entgegennahm. Das Preisgeld von 25.000 Euro wird in eine Nachhaltigkeitsstiftung eingebracht, die die Arbeit von Organisationen und bürgerschaftlichem Engagement in Eschweiler zur Stärkung einer nachhaltigen Entwicklung fördert.

PETER HIMSEL/DIFU

FOTO: CHRISTIAN SCHULZ - STOCK.ADOBE.COM

Beschäftigte in Kommunalverwaltungen sind immer häufiger verbalen und auch körperlichen Angriffen ausgesetzt

Beschäftigte schützen und Übergriffe reduzieren

Eine aktuelle Studie im Auftrag der komba gewerkschaft nrw zeigt Handlungsmöglichkeiten auf, wie Kommunen ihre Beschäftigten gegen gewaltsame Übergriffe schützen können

DER AUTOR

Eckhard Schwill ist Leiter Geschäftsbereich Recht bei der komba gewerkschaft nrw

Meldungen von Übergriffen auf Beschäftigte in Kommunalverwaltungen finden sich immer wieder in der Presseberichterstattung. Verbale Entgleisungen von Bürger(inne)n als Resultat zunehmender Verrohung sind mittlerweile keine Seltenheit mehr. Aber auch körperliche Gewalt gegenüber Mitarbeiter(inne)n kommt vor. Auch wenn gravierende Übergriffe noch die Ausnahme sind, lautet unser klarer Grundsatz: Jeder Fall ist einer zu viel!

Aktuelle Studie Seit Jahren nimmt die komba gewerkschaft nrw das Thema Gewalt gegen Beschäftigte in den Blick. Vor kurzem ist dazu in ihrem Auftrag und gefördert durch das nordrhein-westfälische Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung eine Aufbaustudie erschienen. Eine erste Studie zur Sicherheit und Gewaltprävention in Kommunalverwaltungen wurde bereits 2014 veröffentlicht.
Mit dem neuen Gutachten „Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen“ soll das Wissen über die Verbreitung des Gewaltphänomens in den Kommunen verbessert, Erkenntnisse über den Ist-Zustand gewonnen und konkrete Handlungsempfehlungen gegeben werden, um Übergriffe zu reduzieren und Beschäftigte besser zu schützen. Die Basis des Gutachtens, das vom Institut für Polizei- und Kriminalwissenschaften der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung unter Leitung von Prof. Dr. Bernhard Frevel durchgeführt wurde, bilden Fallstudien aus sechs repräsentativ ausgewählten Städten und Kreisen unterschiedlicher Größe.
Durch Gruppeninterviews mit Mitarbeitenden verschiedener Amts- und Fachbereiche sowie Interviews mit Sachgebiets-, Amts-, Fachbereichs- und Behördenleitungen sowie Personalräten wurden anhand von standardisierten Vorgangs- und Vorfallserhebungen die Problemfelder erfasst. Aus den gewonnenen Erkenntnissen lässt sich nun eine Tendenz der Sicherheitslage in den Kommunalverwaltungen ableiten.

Unterschiedliche Wahrnehmung In den Gruppeninterviews mit den Mitarbeitenden aus den verschiedenen Verwaltungsbereichen wurde deutlich, dass viele der Befragten bereits eigene Erfahrungen mit Beleidigungen, Bedrohungen und Übergriffen gemacht haben. Nach Einschätzung der Befragten wird der Ton in den Verwaltungen als zunehmend rauer und respektloser empfunden. Dabei sind es weniger die körperlichen Gewalttaten, sondern vielmehr die verbalen Entgleisungen, die deutlich zugenommen haben und ihren Alltag prägen.
Eine große Anzahl der Befragten fühlte sich mit ihren Gewalterfahrungen von den Vorgesetzten allein gelassen. Aus diesem Grund haben viele Beschäftigte

FOTO: MHKBG NRW

Der Landesvorsitzende der komba gewerkschaft nrw, Andreas Hemsing, überreichte NRW-Kommunalministerin Ina Scharrenbach die Studie

Vorfälle erst gar nicht gemeldet, weil sie nach ihrer Auffassung von den Vorgesetzten nicht ernst genommen und die Vorfälle nicht weiter verfolgt werden.
In den Interviews mit den Führungskräften zeigte sich ein anderes Bild. Diese waren der Meinung, einen guten Blick auf die Lage zu haben, Mitarbeitende entsprechend zu schützen und zu betreuen sowie angemessen auf Übergriffe zu reagieren.

Kommunikation und Verantwortlichkeiten Eine zentrale Schlussfolgerung und Forderung ist, dass die Kommunikation über Arbeitsbelastungen transparenter, regelmäßiger und lösungsorientierter geführt werden muss. Dabei kommt der Behördenleitung eine entscheidende Rolle zu. Sie muss Offenheit für das Thema schaffen und sicherstellen, dass auf allen Führungsebenen der Verwaltung Gewalt gegen Beschäftigte ernst genommen wird. Nur wenn eine Vertrauensbasis entsteht und es für alle Führungskräfte selbstverständlich ist, Hilfestellungen anzubieten, und Beschäftigte gleichermaßen bereit sind, Probleme zu kommunizieren und Hilfsangebote abzufragen, kann der innerbehördliche Dialog auf sämtlichen Ebenen vorangebracht werden.
Aus den Befragungen ging zudem hervor, dass es bereits im Vorfeld möglicher Gefahrensituationen notwendig ist, geregelte Organisationsabläufe, Verantwortlichkeiten und verbindliche Meldewege zu erarbeiten und festzulegen. Dabei muss vermittelt werden, wo und wie die Mitarbeitenden Übergriffe melden, wer gegebenenfalls Strafanzeige oder Strafantrag stellt oder wer ein mögliches Hausverbot ausspricht.
Vielfach ist den Verwaltungen nicht bekannt, dass der Dienstherr im Fall von Übergriffen gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes selber Strafanzeige oder Strafantrag stellen kann - und dies auch muss. Die komba gewerkschaft nrw rät daher allen Beschäftigten bei Strafanzeigen nicht selbst in Erscheinung zu treten. Nur so lässt sich ein Schutz der eigenen Person erzielen. Ebenso fordert die komba gewerkschaft nrw dazu auf, prinzipiell jeden Angriff zu melden. Zudem wird die Anfertigung eines innerbehördlichen Notfallordners angeregt, in dem alle sicherheitsrelevanten Dokumente und Hinweise gebündelt hinterlegt sind. Konkrete Vorschläge dazu hat die Unfallkasse NRW entwickelt.

Studie „Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen“ der komba gewerkschaft nrw: www.komba-nrw.de, Rubrik „Über Uns“/ „Positionen & Stellungnahmen“

Raum- und Arbeitsplatzgestaltung Eine weitere Komponente, um die Sicherheit in der Kommune zu stärken, ist eine gefahrenbewusste Raum- und Arbeitsplatzgestaltung. So kann beispielsweise eine angenehme Atmosphäre im Wartebereich eine freundlichere Stimmung bei den Kund(inn)en erzeugen.
Ebenso kann eine gefahrenbewusste Büroeinrichtung zur Risikominderung am Arbeitsplatz beitragen. Es empfiehlt sich darüber hinaus Arbeitsmaterialien wie Locher, Schere oder Tacker, die als Wurf- oder Schlagwerkzeug dienen können, nicht in Reichweite von Kund(inn)en aufzubewahren.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Ein wesentlicher Bestandteil der Gewaltprävention in den Kommunalverwaltungen ist außerdem ein regelmäßiges Angebot von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte. Dazu gehören Kommunikations- und Deeskalationstrainings, Schulungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz oder auch Trainingskurse zur Selbstverteidigung. Zusätzlich sollten den betroffenen Beschäftigten nach Übergriffen psychologische Ersthilfen und Betreuung angeboten werden.
Die Studie ergab, dass insbesondere Beschäftigte im Außendienst besonders gefährdet sind, Opfer von Angriffen zu werden. Für Beschäftigte in den kommunalen Ordnungsdiensten ist die persönliche Schutzausrüstung vielfach schon Standard. Aber auch in anderen Bereichen, beispielsweise bei Maßnahmen nach dem Psychisch-Kranken-Gesetz, muss über geeignete Schutzausrüstungen nachgedacht werden.

Gemeinsames Handeln Die von den Gutachtern vorgeschlagenen Maßnahmen bilden ein Paket voller Handlungsempfehlungen, um einen besseren Schutz der Beschäftigten vor Übergriffen zu ermöglichen. Enthalten sind Vorgehensweisen, die alle Städte, Gemeinden und Kreise gleichermaßen nutzen können. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet nach Auffassung der komba gewerkschaft nrw eine Handlungsverpflichtung zum Schutze der Beschäftigten.
Doch nicht nur Arbeitgeber und Dienstherren sind gefragt. Die Thematik stellt eine Querschnittsaufgabe für mehrere Beteiligte dar. Arbeitgeber und Dienstherren, Politik, kommunale Spitzen und Gewerkschaften sollten an einem Strang ziehen. Gemeinsam können und müssen alle zusammen ein Zeichen gegen Gewalt und für mehr Sicherheit setzen. Ein Anfang ist mit der Studie gemacht.

Die Studie zur Gewalt gegen Kommunalbeschäftigte liefert grundlegende Erkenntnisse zu sicherheitsrelevanten Rahmenbedingungen

QUELLE: MAKSIM KOSTENKO / ADOBE STOCKFOTOS

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nimmt im Arbeitsschutz eine zentrale Rolle ein

FOTO: ALEXANDRA FLOSS / DGUV

Arbeitsschutz braucht Dokumentation

Die Kommunal Agentur NRW unterstützt Kommunen bei der Gefährdungsbeurteilung und zeigt Lösungsalternativen für sichere Arbeitsplätze auf

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind." Dies ist ein Textauszug aus § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), das 1996 in Kraft getreten ist. Diese allgemeine Forderung wird inzwischen in weiteren Spezialvorschriften - Verordnungen oder Technischen Regeln - konkretisiert. Es geht um die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen", in der modernen Arbeitswelt auch häufig Gefährdungsbeurteilung genannt.

Doch wie ist es möglich, dass mehr als 23 Jahre nach Inkrafttreten des ArbSchG viele Kommunen immer noch große Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser auf den ersten Blick recht unspektakulären gesetzlichen Forderung haben? Wo liegen die Umsetzungsprobleme aus kommunaler Sicht und welche Lösungsansätze gibt es?

In der Praxis stellt sich auch die Frage nach dem Sinn der Gefährdungsbeurteilung, die häufig auch als „bürokratisches Monster" bezeichnet wird. Erfüllt dieser zum Teil als erheblich empfundene Aufwand neben der Erreichung von Rechtssicherheit auch einen anderen Zweck?

Spektrum an Tätigkeiten In Kommunen ist das Spektrum von zu beurteilenden Tätigkeiten der Arbeitsbedingungen und damit der abzuleitenden Schutzmaßnahmen sehr breit. Es reicht von einfachen Bildschirmarbeitsplätzen in der Verwaltung bis hin zu komplexen Tätigkeiten im operativen Bereich, wie das Einsteigen in umschlossene Räume von abwassertechnischen Anlagen.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass neben den körperlichen Belastungen auch die psychischen Belastungen bei der Arbeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung betrachtet werden müssen. Diese sogenannte Gefährdungsbeurteilung „Psyche" wird häufig getrennt betrachtet und setzt Verantwortliche vor zusätzliche Herausforderungen.

Flexibilität und Eigenverantwortung Mit der sogenannten Deregulierung hat der Gesetzgeber das Ziel verfolgt, durch das Vermeiden von starren Vorgaben dem Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Möglichkeit einzuräumen, selbstständig praxisgerechte individuelle Maßnahmen auszuwählen. Allerdings ist parallel dazu auch die Eigenverantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Verantwortlichen gestiegen.

DER AUTOR

Yannick Bludau ist Sicherheitsingenieur bei der Kommunal Agentur NRW

Die Gefährdungsbeurteilung ist viel mehr als nur ein Soll-Ist-Vergleich mit vorhandenen Vorschriften. Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, durch systematisches Vorgehen die von den Arbeitsplätzen und Tätigkeiten ausgehenden Gefährdungen und gesundheitlichen Belastungen zu ermitteln und anschließend zu bewerten, um daraus geeignete Schutzmaßnahmen ableiten zu können.

Für die kommunalen Entscheidungsträger/innen kann und sollte deshalb die Gefährdungsbeurteilung in erster Linie ein hilfreiches Führungsinstrument zur Verbesserung von Betriebsabläufen, Senkung von AU-Krankheitstagen und zur Erreichung von Prozesssicherheit sein.

» Die Gefährdungsbeurteilung ist viel mehr als nur ein Soll-Ist-Vergleich mit vorhandenen Vorschriften

Arbeitsbedingungen im Wandel Die Gefährdungsbeurteilung kann auch Tätigkeiten und Themen umfassen, über die es keine konkreten Vorschriften und Hilfestellungen gibt. Dies ist etwa beim Thema „Gewaltprävention" bei Tätigkeiten mit direktem Kundenkontakt der Fall.

Dieses Beispiel zeigt, dass durch fortlaufende Veränderungen im Arbeitssystem, etwa durch neue Aufgaben, Arbeitsmittel oder Gefahrstoffe, die Gefährdungsbeurteilung und damit auch die Dokumentation niemals abgeschlossen sind. Als mitlaufender Prozess wird die Gefährdungsbeurteilung weiterentwickelt und überwacht.

Es zeigt sich somit, dass das „Erlangen von Rechtssicherheit" für die Verantwortlichen vor Ort nachvollziehbar ist, die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung aber auch weitere wichtige Ziele verfolgt. Die Notwendigkeit zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung wird heute von den meisten kommunalen Verantwortlichen auch nicht angezweifelt. Die Probleme fangen zumeist erst bei der Frage nach der schriftlichen Dokumentation an.

FOTO: DÜSSELDORF, KOMMUNAL AGENTUR NRW

Bei ergonomisch gleichartig gestalteten Bildschirmarbeitsplätzen ist eine Doppeldokumentation nicht sinnvoll

Werkzeug und Nachweis Die schriftliche Dokumentation ist ein wichtiges Werkzeug für die Sicherheit und Gesundheit in jeder Einrichtung. Die systematische Dokumentation erleichtert es den Verantwortlichen, festgelegte Schutzmaßnahmen, Verantwortungen und Termine zur Durchführung der Maßnahmen schriftlich festzuhalten und fortzuschreiben. Darüber hinaus stellen die schriftlichen Unterlagen im Schadensfall einen Nachweis gegenüber den staatlichen Behörden und den Unfallversicherungsträgern dar.

Nicht selten führen die Anforderungen an den Aufbau und Umfang der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilungen zu Unsicherheiten bei den verantwortlichen Führungskräften, so dass die Dokumentation nicht sinnvoll oder praktikabel aufgestellt wird. Hierbei stellt sich häufig die Frage, „wie" umfangreich die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung eigentlich sein muss und ob es konkrete Vorgaben für den Aufbau gibt.

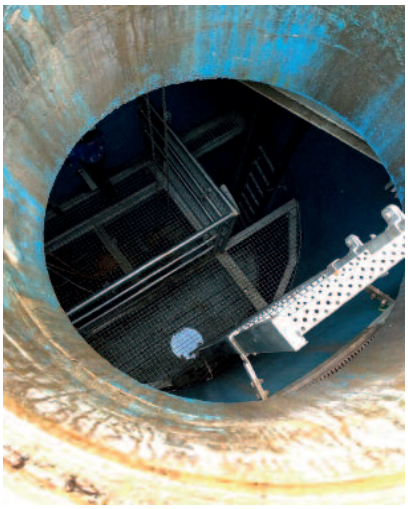
Freie Wahl der Form § 6 des Arbeitsschutzgesetzes gibt lediglich vor, dass das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die darauf gestützten Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung dokumentiert werden müssen. Die genaue Form der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist gesetzlich nicht vorgegeben. Jede Kommune kann also unter Berücksichtigung ihrer konkreten Bedingungen ihre Vorgehensweise selbst bestimmen und dokumentieren.

Gängige Möglichkeiten in der Praxis sind Excel-Tabellen. Aber auch unterschiedliche Softwarelösungen und andere individuelle Lösungen für die Dokumentation sind möglich und kommen zum Einsatz. Doch gerade diese „Freiheit" in der Wahl der Dokumentation stellt die Verantwortlichen häufig vor Probleme.

Vermeidung von Doppelarbeit Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz praxisgerecht steuern zu können, sollte die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung möglichst kompakt gehalten werden. Insbesondere Doppeldokumentationen können durch eine systematische Vorgehensweise vermieden werden. Durch eine strukturierte Vorgehensweise kann die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung klein gehalten werden und somit als überschaubares Steuerungsinstrument im Arbeitsschutz dienen, ohne dass wesentliche Gefährdungen außer Acht bleiben.

Insbesondere in operativen Bereichen mit diversen Aufgabenfeldern und Tätigkeiten, wie zum Beispiel auf Baubetriebshöfen mit unzähligen Arbeitsmitteln, Gefahrstoffen und Tätigkeiten, kann die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nahezu grenzenlos fortgeführt werden. Um dennoch eine sinnvolle und praktiklabe Dokumentation vorzuhalten, ist häufig

FOTOS (2): STADT PORTA WESTFALICA



Bei einem Schacht, der in mehrere Ebenen aufgeteilt ist, können andere Rettungsmaßnahmen erforderlich sein, als bei einem herkömmlichen Schacht ohne integrierte Zwischenpodeste

Fingerspitzengefühl und zusätzliche fachliche Expertise mit Kenntnis über aktuelle Rechtsprechung und Gefährdungspotenzial gefragt.
Die Dokumentation sollte als Instrument „so viel wie nötig und so wenig wie möglich“ umfassen. Ziel ist es, bei der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung kein „bürokratisches Monster“ und Regelwerk zu erschaffen, sondern vielmehr ein zentrales Steuerungsinstrument für den Arbeits- und Gesundheitsschutz vorzuhalten.

Reduzierung des Umfangs In den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften finden sich wesentliche Hinweise, die es unter bestimmten Voraussetzungen erlauben, den Dokumentationsumfang zu reduzieren. Das Arbeitsschutzgesetz eröffnet in § 5 Abs. 2 Satz 2 die Möglichkeit, dass bei „gleichartigen Arbeitsbedingungen“ die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend ist. Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG ist es weiter ausreichend, wenn bei gleichartiger Gefährdungssituation die Beurteilung zusammengefasste Angaben enthält. Die Beurteilung muss jedoch immer je nach Art der Tätigkeit vorgenommen werden.
Damit wird dem Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt, dass „gleichartige Arbeitsbedingungen“, in denen die Art der Tätigkeit identisch ist, zusammengefasst dokumentiert werden können. Neben der standardisierten Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung, zum Beispiel durch eine Beurteilung innerhalb einer Excel-Datei, können auch andere Unterlagen, wie Betriebsanweisungen und Gefahrstoffanweisungen, Bestandteil der Dokumentation sein. Betriebsanweisungen, die sowohl die Tätigkeit, die Gefährdungen und die gesundheitlichen Belastungen sowie die notwendigen Schutzmaßnahmen enthalten, erfüllen nämlich Teilanforderungen für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 ArbSchG.

Zusammenfassung bei Gleichartigkeit Beachtet werden sollte allerdings, dass für besondere Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebungen, bei denen bedeutsame Abweichungen vorliegen, eine individuelle Dokumentation und Beurteilung erforderlich ist. Bei jeder vorgenommenen Zusammenfassung sollte der Verantwortliche mögliche Ausnahmen kennen, die im Einzelfall zu berücksichtigen sind.
Bei gleichartigen Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen, wie etwa bei gleichermaßen ausgestatteten Bildschirmarbeitsplätzen, ist eine schematische Erfassung der Unterlagen ausreichend, sofern die Umgebungsbedingungen ebenfalls gleichartig sind.
Bei der ergonomischen Gestaltung von zwei Bildschirmarbeitsplätzen ist zum Beispiel die Beurteilung eines Arbeitsplatzes ausreichend, da die örtlichen Arbeitsbedingungen „gleichartig“ anzusehen sind. Die Ausrichtung und Gestaltung der Ergonomie ist für beide Arbeitsplätze identisch. Somit wäre auch eine Doppeldokumentation nicht sinnvoll und die Arbeitsplätze können zusammengefasst dokumentiert werden.

Achtung auf Besonderheiten Die Bezeichnung „gleichartig“ birgt aber auch Gefahren. Betrachtet man die Tätigkeit „Einstieg in umschlossene Räume von abwassertechnischen Anlagen“, so kann eine vorschnell als gleichartige Arbeitsbedingung bezeichnete Tätigkeit im Einzelfall zu fehlenden Maßnahmen führen. Grund dafür können individuelle Besonderheiten im Bereich der Arbeitsumgebung sein.
So können etwa Maßnahmen zur Rettung von Personen aus umschlossenen Räumen von abwassertechnischen Anlagen durch andersartige Schachtausführungen unterschiedlich ausfallen. Bei einem Schacht, der in mehrere Ebenen aufgeteilt ist, können andere Rettungsmaßnahmen erforderlich sein, als bei einem herkömmlichen Schacht ohne integrierte Zwischenpodeste.

Erfahrung und Unterstützung Mit etwas Erfahrung und systematischem Vorgehen wird die Gefährdungsbeurteilung zu einem hilfreichen Steuerungsinstrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen. Eine wichtige und zentrale Rolle nimmt dabei die Dokumentation ein. Diese sollte auf die jeweiligen Gegebenheiten in der Kommune angepasst sein.
Ein standardisiertes Vorgehen haben zum Beispiel die Stadt Oer-Erkenschwick und die Kreis- und Hochschulstadt Meschede sowie weitere Kommunen in NRW in Zusammenarbeit mit der Kommunal Agentur NRW, dem Dienstleistungsunternehmen des Städte- und Gemeindebundes NRW, erfolgreich in ihren betrieblichen Arbeitsschutz eingebunden und bereits eine praktikable Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung mit wirksamen Regelkreisen aufgestellt.

FOTOS (3): PHILIPP STEMPEL / STGB NRW

Die Integrationstagung des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen in den Räumen der NRW.BANK war gut besucht

Integration durch Teilhabe stärken

Rund 100 Vertreter/innen aus Kommunen diskutierten auf der Integrationstagung des StGB NRW lebhaft über die Förderung des politischen Engagements von Zugewanderten

DER AUTOR

Philipp Stempel ist Pressesprecher beim Städte- und Gemeindebund NRW und betreut das Portal Integration

Im Herbst zu einer Tagung zum Thema Integration einzuladen, entwickelt sich beim Städte- und Gemeindebund NRW zu einer Tradition. Wie in den Vorjahren trafen sich auch in diesem Jahr Fachleute aus der Integrationsarbeit in den Räumen der NRW.Bank in Düsseldorf, um aktuelle Entwicklungen zu diskutieren. Im Fokus der Tagung am 29. Oktober 2019 standen insbesondere die Themen politische Teilhabe und Wohnraummanagement.

Fachlichen Input lieferten Serap Güler, Staatssekretärin für Integration des Landes NRW, Suat Yilmaz von der Landeskoordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren und Engin Sakal vom Landesintegrationsrat. Thomas Kull und Tim Hegmanns von der NRW.Bank informierten über aktuelle Möglichkeiten zur Finanzierung von Wohnraum.

Auf große Resonanz stießen zudem die praxisnahen Berichte über erste Erfahrungen mit dem Wohnraumführerschein im Kreis Lippe sowie die Erläuterungen von Bürgermeister Christoph Fleischhauer aus Moers zum intensiven Dialog mit der türkischen Community im Rahmen der sogenannten Wohnzimmergespräche.

Idee aus dem Portal Integration Das Schwerpunktthema „Teilhabe und Engagement“ war ursprünglich im Rahmen eines Erfahrungsaustausches im Portal Integration des StGB NRW entwickelt worden. Teilnehmer/innen aus Kommunen hatten dabei berichtet, wie mühsam es sich bisweilen gestaltet, genügend geeignete Bewerber/innen für den Integrationsrat zu finden und einen lebendigen Austausch mit der Zielgruppe der Zugewanderten zu organisieren.

Betont wurde auch, wie sehr gute Integrationsarbeit auf Multiplikator(inn)en aus den jeweiligen Communities angewiesen ist. Dieser Gesamteindruck war Ansporn genug, bei der Integrationstagung die Frage aufzugreifen, wie Kommunen das Engagement von Bürger(inne)n mit Migrationsgeschichte fördern können. Zusätzliche Dringlichkeit verlieh dem Thema die anstehende Kommunalwahl im September 2020.

Entsprechend groß war die Resonanz auf die Einladung. Rund 100 Vertreter/innen aus Städten und Gemeinden fanden den Weg in die NRW.Bank in Düsseldorf. Nach einer kurzen Begrüßung durch die Gastgeber Andreas Wohland, Beigeordneter beim StGB NRW, und Thomas Kull, Direktor der NRW.Bank,

Anzeige

Abb: ©Natali_mis/stock.adobe.com

GVV-Kommunal: kompetenter Partner in der digitalen Welt

Ob Hackerangriff, Verlust von sensiblen Daten, Klick auf infizierte E-Mail: Cyber-Risiken drohen in praktisch allen digitalisierten Prozessen von Kommunen – und sie wachsen mit zunehmender Digitalisierung und Vernetzung.

Zum Schutz ihrer kommunalen Mitglieder hat die GVV-Kommunalversicherung darauf reagiert und in Zusammenarbeit mit dem IT-Dienstleister Hiscox eine Cyber-Versicherung speziell für Kommunen und kommunale Unternehmen entwickelt. Sie übernimmt alle Cyber-Eigenschäden wie z. B. die Kosten der Datenwiederherstellung oder Lösegeld bei einer Cyber-Erpressung. Bei einer Datenrechtsverletzung sind die Kosten der anwaltlichen Prüfung von datenschutzrechtlichen Informationspflichten ebenfalls umfasst. Bei einer Betriebsunterbrechung wegen eines Cyber-Angriffs besteht Versicherungsschutz für eine Entschädigung im vereinbarten Umfang. Als Besonderheit entfällt durch die pauschale Tagessatzentschädigung bei Kommunen zudem der Nachweis des konkreten Betriebsunterbrechungsschadens.

Weil nach einem Angriff jede Minute zählt, um die Auswirkungen zu begrenzen, bietet die Cyber-Police von GVV-Kommunal zusätzlich ein Servicepaket, das über die reine Versicherungsleistung hinausgeht. Dazu gehören u. a. Präventivmaßnahmen wie z. B. Schulungen oder die Entwicklung eines exklusiven Krisenplanes für den Fall der Fälle. Im Ernstfall werden die Geschädigten durch eine telefonische Soforthilfe unterstützt. Erfahrene Cyber-Kriesenexperten helfen hierbei, die Ursachen des Zwischenfalls schnellstmöglich ausfindig zu machen und zu beseitigen.

Mit dem neuen Cyber-Produkt bietet GVV-Kommunal ihren Mitgliedern auch die Möglichkeit, mit Hilfe des sogenannten cysmo®-Checks ihre von außen sichtbare IT-Angriffsoberfläche in Echtzeit bewerten zu lassen. Aktuelle Bedrohungen wie DDoS, Phishing, Exploits, Data Breaches und mehr werden dabei berücksichtigt und in einer Live-Risikoeinschätzung bewertet. Durch das Verfahren werden diverse online einsehbare Informationen, die potenzielle Angriffspunkte darstellen, erfasst und bewertet.

Bei Ersatzansprüchen Dritter: die Cyber-Haftpflichtversicherung

Über die Absicherung von eigenen Schäden hinaus können Kommunen und kommunale Unternehmen sich mit einer Cyber-Haftpflichtversicherung gegen Ersatzansprüche Dritter absichern, die durch einen Cyber-Zwischenfall entstehen. Eingeschlossen ist hier eine Werbehaftpflicht, die bei einer Verletzung von Urheber- und Persönlichkeitsrechten, z. B. Bildrechten auf der Website, weiterhilft. Die Cyber-Haftpflichtversicherung wird als Zusatzoption zur allgemeinen kommunalen Haftpflichtversicherung angeboten.

GVV-Kommunalversicherung VVaG
Aachener Straße 952–958
50933 Köln
Telefon: 0221 4893-0
E-Mail: info@gvv.de

www.gvv.de/cyber-versicherung

GVV.
Gewachsen aus Vertrauen.

eröffnete Staatssekretärin Serap Güler vom NRW-Ministerium für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration die Tagung mit einem Überblick zur Integrationspolitik des Landes.
Als Schwerpunkte nannte sie zunächst die Arbeit des Beirats für eine Integrationsstrategie 2030 sowie die Landeskampagne #IchDuWirNRW. Die darin porträtierten Vorbilder zeigten auf, wie erfolgreich der Integrationsprozess bereits vorangeschritten sei. In der Öffentlichkeit werde oft nur über negative Fälle diskutiert, bedauerte die Staatssekretärin. Dabei gebe es eine Vielzahl an Erfolgsgeschichten gelungener Integration. Darauf wolle man aufmerksam machen. Als Beispiel nannte Güler die Ärztin Dr. Dilek Gürsoy, die 1976 als Kind von türkischen Gastarbeitern in Neuss zur Welt kam und 2019 als Medizinerin des Jahres geehrt wurde.

Kommunales Integrationsmanagement Im Hinblick auf neue Entwicklungen hob Güler insbesondere die guten Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Landesprogramm „Einwanderung gestalten NRW“ hervor. Darin erproben zwölf Modellkommunen, wie Einwanderung strategisch gesteuert und institutionsübergreifend zusammengearbeitet werden kann. Zu den Modellkommunen zählen unter anderem die kreisangehörigen Städte Moers, Dormagen und Rheine.
Die bisherigen Ergebnisse sind laut Güler sehr überzeugend. Von allen Beteiligten hätten sie positive Rückmeldungen erreicht. In vielen Fällen habe das Programm dafür gesorgt, dass erstmals alle wichtigen Akteure systematisch und rechtskreisübergreifend zusammenarbeiten, berichtete die Staatssekretärin. Die Erkenntnisse sollen auch anderen Städten und Gemeinden zur Verfügung gestellt und als Modell für ein kommunales Integrationsmanagement ausgerollt werden.

»"Wer soll die Stadtgesellschaft von morgen tragen?"

Staatssekretärin Serap Güler vom NRW-Ministerium für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration referierte zur Integrationspolitik des Landes

Zu einer regen Diskussion führte der Ausblick auf Finanzierungsfragen. Sowohl bei der Unterkunft für Asylbewerber/innen als auch bei der Versorgung von geduldeten Personen ohne Anerkennungsbescheid bleiben Kommunen in NRW bislang auf den Kosten sitzen. Güler zeigte sich beim Blick auf die Zukunft skeptisch. Das Land überlege, wie es die Kommunen stärker unterstützen könnte und stehe mit den kommunalen Spitzenverbänden im regen Austausch zur Frage der Unterkunftskosten. Aus der Integrationspauschale werde es jedoch keine weiteren Mittel geben. Ebenso wenig werde man die Kosten für die Versorgung geduldeter Personen komplett übernehmen. Aus dem Publikum wurden daraufhin Stimmen laut, die deutlich auf die stark begrenzten Möglichkeiten der kreisangehörigen Städte und Gemeinden im Hinblick auf die Rückführung geduldeter Personen hinwiesen.

Integration als strategische Aufgabe Suat Yilmaz, Leiter der Landeskoordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren, spannte im Anschluss einen weiten Bogen von den Entwicklungs- und Teilhabechancen Einzelner hin zur Aufgabe von Integration als strategischem Thema der Gesellschaft und damit der Integrationszentren in NRW. Der Sozialwissenschaftler und ehemalige Talent-Scout machte sich mit Vehemenz für eine breit angelegte Bildungspolitik stark, die allen Kindern und Jugendlichen gleiche Chancen eröffnet.
Integration sei dabei keineswegs an einen Migrationshintergrund gekoppelt. Gut gebildete Zugewanderte hätten zum Beispiel weitaus bessere Teilhabechancen als deutsche Kinder aus prekären Verhältnissen. Entwicklung und Aufstiegschancen seien vielmehr durch vier Risikofaktoren geprägt: Armut, Arbeitslosigkeit, Bildungsferne und - mit Abstrichen - der Komponente Zuwanderungsgeschichte. Je mehr Risikofaktoren im Einzelfall vorhanden seien, desto geringer sei die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kind den Wechsel auf das Gymnasium schaffe, so Yilmaz. In NRW wachse mittlerweile jedes dritte Kind in einer oder mehrerer dieser Risikolagen auf.

Fundament der Stadtgesellschaft Zeitgleich beobachtet Yilmaz einen Trend zur Minderheitengesellschaft, in der keine Gruppierung groß genug sei, alleine das Fundament einer Kommune zu bilden. Umso mehr sei es Aufgabe der Politik, Menschen für Engagement und demokratische Teilhabe zu gewinnen und zu befähigen. „Wer soll die Stadtgesellschaft von morgen tragen? Wer stellt in zehn Jahren die Polizei, die Vereine, den Oberbürgermeister?“, fragte Yilmaz. Daher sei es extrem wichtig, die Kommunen als Träger der Demokratie vor Ort in ihrer Arbeit zu unterstützen. An die Städte und Gemeinden appellierte er, Integration als strategisches Thema zu begreifen, von dem die Zukunft des Zusammenlebens vor Ort abhänge.

Unter den Gästen waren neben Staatssekretärin Serap Güler auch Vertreter/innen von der Landeskoordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren, vom Landesintegrationsrat, von der NRW.Bank und aus Mitgliedskommunen

Die Rolle der Landeskoordinierungsstelle beschrieb Yilmaz als Service- und Dienstleistungsstruktur für die Kommunen und die Kommunalen Integrationszentren. Der Bereich Beratung und Begleitung solle mehr Bedeutung bekommen. Aus den direkten Beobachtungen wolle man Programme entwickeln, die realitätsnäher gestaltet sind. Jede Kommune werde in Zukunft einen festen Ansprechpartner erhalten, um Fragen aus der Arbeit vor Ort zu klären und die Arbeit der Kommunalen Integrationszentren zu verbessern.

Schwerpunkt Praxis Auf großes Interesse stießen im weiteren Verlauf der Tagung die praxisnahen Vorträge. Thomas Kull und Tim Hegmanns informierten die Besucher/innen zunächst über die vielfältigen Möglichkeiten zur Wohnraumförderung durch die NRW.Bank und die umfassenden Beratungsangebote. Das Konzept eines sogenannten Wohnführerscheins stand im Mittelpunkt des Vortrags von Tabea Beer von der Stadt Detmold sowie Linda Heidenreich und Jessica Keitel vom Kommunalen Integrationszentrum Kreis Lippe.
Mit dem „Wohnführerschein" sollen Menschen unterstützt werden, die zum ersten Mal eine Wohnung suchen und geringe Chancen haben, zu einer Besichtigung eingeladen zu werden. Für die Zielgruppe wurden fünf verschiedene Module entwickelt, angefangen bei dem Komplex Wohnungssuche über Wissenswertes zum Mietvertrag bis zur Mülltrennung und angemessenem Verhalten in der Wohnung. Die Teilnahme an den einzelnen Schulungseinheiten wird abschließend mit einem Zertifikat bescheinigt, um sowohl den Wohnungssuchenden als auch Vermieter(inne)n etwas Sicherheit mit auf den Weg zu geben.

Politische Teilhabe Mit politischer Teilhabe befassten sich die Vorträge am Nachmittag. Engin Sakal, Geschäftsführer des Landesintegrationsrats NRW, erläuterte, mit welchen Materialien der Landesintegrationsrat Kommunen zur Seite steht, Kandidat(inn)en für kommunalpolitisches Engagement zu gewinnen. Sakal hob in diesem Zusammenhang die besonders wichtige Rolle von Multiplikator(inn)en hervor, die einen kulturellen und sprachlichen Zugang zur jeweiligen Community mitbringen. Um diese zu erreichen, unterstütze der Landesintegrationsrat beispielsweise mit gemeinsamen Infoveranstaltungen, Wahlwerbespots oder Flyern, die speziell auf Wählergruppen zugeschnitten sind. Auch die öffentliche Wertschätzung durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister könne das Interesse fördern.
Wie dies in der Praxis aussehen kann, schilderte anschließend Bürgermeister Christoph Fleischhauer aus Moers: In lockerer Gesprächsatmosphäre sucht er in sogenannten Wohnzimmergesprächen den Dialog mit Bürger(inne)n türkischer Herkunft. Die Idee für das Format sei im Juli 2016 entstanden, als der Putschversuch gegen den türkischen Präsidenten Erdogan auch das Klima in Deutschland erheblich belastete. Die Stadt habe daraufhin gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Integrationsrats in Moers ein offenes Gesprächsangebot für die gesamte Bürgerschaft schaffen wollen.
Die erste Einladung erfolgte im Oktober 2017 und stieß auf bemerkenswerte Resonanz. Wie erhofft sei es tatsächlich zu einem offenen Austausch gekommen, bei dem die Beteiligten offenherzig zur Sprache brachten, was sie bewegt. Dies habe durchaus neue Perspektiven eröffnet und Lerneffekte auf beiden Seiten bewirkt. Die „Wohnzimmergespräche" gehören seitdem regelmäßig zum Veranstaltungskalender der Stadt. Eine offene Diskussion mit allen Teilnehmenden rundete die Tagung zum Abschluss ab.

FOTO: KURT RADE

Der Posaunenchor Lüttringhausen unter Leitung von Philipp Jeßberger nahm im Oktober 2019 am Landes-Orchesterwettbewerb in Wuppertal teil

Musik als tragende Säule der Kulturarbeit

Der Kulturausschuss des Städte- und Gemeindebundes NRW traf sich in Geldern zum Austausch mit Landesmusikrat NRW und ChorVerband NRW

DER AUTOR

Dr. Jan Fallack ist Referent für Schule, Kultur und Sport beim Städte- und Gemeindebund NRW

Die Musiklandschaft in Nordrhein-Westfalen ist eine der dichtesten weltweit. Hunderttausende von Menschen musizieren in Städten und Gemeinden, sowohl aus Leidenschaft als auch aus Profession. Das Spektrum reicht von Klassik bis zu Heavy Metal. Musik nimmt somit eine zentrale Bedeutung für das kulturelle Leben in Städten und Gemeinden ein. Sie schafft gemeinsame Foren und eröffnet Räume zur Begegnung von Bürger(inne)n. Vor allem in den ländlichen Räumen bilden musikalische Gemeinschaften einen wichtigen Teil des örtlichen Kulturlebens.

Der hohe Stellenwert von Musik spiegelte sich auch auf der Herbst-Sitzung des Kulturausschusses des Städte- und Gemeindebundes NRW wider: Vorsitzender Christoph Gerwers begrüßte zur Tagung in Geldern mit Prof. Dr. Robert von Zahn vom Landesmusikrat NRW und Regina van Dinther vom ChorVerband NRW prominente Gäste.

Der Landesmusikrat hat sich der Stärkung und Weiterentwicklung des Musiklebens in NRW verpflichtet und steht dazu im regelmäßigen Austausch mit Land und kommunalen Gebietskörperschaften. Er vertritt als Dachverband die Interessen der Musikverbände und -vereine gegenüber Politik und Medien. Der ChorVerband vertritt fast 3.000 Chöre mit über 200.000 aktiven und fördernden Mitgliedern. Er ist der größte Landesverband innerhalb des Deutschen Chorverbandes und der landesweit größte Kulturverband in NRW.

Intensiver Austausch Im Zentrum des Treffens in Geldern stand nun der intensive Austausch über die Tätigkeit der Musikvereine, Chöre und Initiativen in Nordrhein-Westfalen. Anlass dazu bot die wachsende Sorge des Landesmusikrats, in Zukunft könnte die projektbezogene Unterstützung von Laienmusik unter mangelnder Finanzierung leiden. Prof. Dr. von Zahn hatte sein Unbehagen bereits im Vorfeld gegenüber der Geschäftsstelle zum Ausdruck gebracht. Gemeinsam mit Regina von Dinther schilderte er nun auch vor dem Ausschuss die Lage aus Sicht der Musikvereine.

So seien Musikvereine und Chöre für ihre Arbeit neben dem bürgerschaftlichen Engagement auch auf Unterstützung der Kommunen angewiesen. Jährlich nehme der Landesmusikrat 250 bis 300 Anträge von Chören, Musikvereinen und Initiativen entgegen, die nach Fördermöglichkeiten für Projekte suchen. Dazu zählten unter anderem Konzerte, Stadtfeste, Wer-

tungsspiele, Chortreffen und ähnliche Veranstaltungen.
Bisher habe man solche Projekte mit unbestreitbarem Wert für den gesellschaftlichen Zusammenhalt mit Mitteln von jährlich zweieinhalb bis drei Millionen Euro unterstützen können. Das Land stelle zur Unterstützung der Laienmusik seit dem Jahr 2001 Zweckerlöse aus Glücksspielwetten bereit.
Bis in das erste Jahrzehnt dieses Jahrhunderts seien in den Kosten- und Finanzierungsplänen der Anträge häufig auch Zuschüsse der kommunalen Selbstverwaltungsträger enthalten gewesen. Doch habe man in den vergangenen zehn Jahren registrieren müssen, dass die Beiträge zurückgingen. Zwar habe sich in dem einen oder anderen Fall die örtliche Sparkasse engagiert. Doch würden inzwischen viele Anträge außer durch die Vereinskasse und die Landesförderung nicht mehr durch weitere Finanzierungsquellen unterlegt.
Diese Entwicklung beobachte man mit Sorge. Sie schwäche zum einen die Möglichkeiten der Vereine, obwohl gerade deren Aktivitäten identitätsstiftende Wirkung im Verhältnis zu ihrer Stadt oder Gemeinde entfalteten. Zum anderen berge sie die Gefahr, dass auch die Landesseite ihr Engagement zurückfahre. Von dort sei die Frage aufgeworfen worden, weshalb das Land sich mit immer höheren Prozentsätzen an den Projektfinanzierungen beteiligen solle, wenn schon die Kommunen vor Ort nicht recht an den Wert der Projekte zu glauben schienen.
Im anschließenden Austausch hoben zahlreiche Kommunen hervor, welchen zentralen Stellenwert sie dem musikalisch-kulturellen Engagement in der Gemeinde zumessen. Für das Kulturleben im kreisangehörigen Raum sei es unbestreitbar wichtig, die Arbeit der örtlichen Musikvereine, Chöre und Initiativen zu erhalten und zu fördern. Einmütig stellte der Ausschuss fest, dass es grundsätzlich notwendig ist, in diesem Zusammenhang auch die kommunale Unterstützung beizubehalten. Im Rahmen der Selbstverwaltung könne jede Stadt und Gemeinde frei und eigenständig darüber entscheiden, in welcher Art und in welchem Umfang eine solche Unterstützung erfolgen könne. Die Gäste bestätigten, dass es keinesfalls immer um Barmittel gehe; auch anderweitige Unterstützung durch die Kommunen - etwa durch Bereitstellung von Räumlichkeiten für Veranstaltungen - seien hilfreich.
Unbestritten bleibt: Die Tätigkeit der Musikvereine, Chöre und Initiativen ist von wesentlicher Bedeutung für das Kulturleben im kreisangehörigen Raum in NRW und verdient entsprechende Wertschätzung.

Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Kommentar, begründet von Dr. Kurt Kottenberg und Dr. Erich Rehn, fortgeführt von Ulrich Cronauge, Dr. Hanspeter Knirsch und Hans-Gerd von Lennep, aktuell bearbeitet von Rechtsanwalt Dr. Hanspeter Knirsch, Beigeordneter a. D., Stadtdirektor a. D., Thomas Paal, Stadtdirektor der Stadt Münster, und Anne Wellmann, Hauptreferentin beim Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen, Stand 49. Ergänzungslieferung, Loseblattausgabe: Grundwerk 2.334 Seiten, DIN A 5, in zwei Ordnern, 99,- Euro bei Fortsetzungsbezug (259,- Euro bei Einzelbezug), Digitalausgabe: Einzellizenz im Jahresabonnement 179,- Euro, ISBN 978-3-7922-0112-1 (Print), ISBN 978-3-7922-0164-0 (Digital), Verlag W. Reckinger, Siegburg

In schneller Folge sind die 48. Ergänzungslieferung (April 2019) und die 49. Ergänzungslieferung (Juli 2019) erschienen. Diese beinhalteten neben umfangreichen inhaltlichen Überarbeitungen auch die Neustrukturierung der Gliederung der Kommentierungen und die Einfügung von Randnummern. Die strukturellen Änderungen sind wohltuend und erleichtern „punktgenaues“ Zitieren.
Die 48. Ergänzungslieferung hatte zur Hauptsache die Kommentierung der Neufassung des 8. und 10. Teils der Gemeindeordnung (Haushaltswirtschaft und Rechnungsprüfung) aufgrund des 2. NKF-Weiterentwicklungsgesetzes - 2. NKFWG - (GV. NRW. S. 729) zum Inhalt.
Die Kommentierung dieser neugefassten Vorschriften erläutert in verständlicher Form auch die Ergänzungen der Vorschriften der Gemeindeordnung durch die Kommunalhaushaltsverordnung (KHVO) und stellt die Verbindung zu den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) dar, an die die geänderten Vorschriften der Gemeindeordnung angelehnt wurden und die ergänzend anzuwenden sind.
Die 49. Ergänzungslieferung enthält im Wesentlichen Aktualisierungen, die aufgrund des Gesetzes zur Aufhebung des Gesetzes zur Stärkung des Kreistages und zur Änderung kommunalrechtlicher, haushaltsrechtlicher und steuerrechtlicher Vorschriften (GV. NRW. S. 729) erforderlich wurden.
Außerdem sind die Kommentierungen der Paragrafen 8 (gemeindliche Einrichtungen), 60 (dringliche Entscheidungen), 63 (Vertretung der Gemeinde) und 64 (Abgabe von Verpflichtungsermächtigungen) umfassend überarbeitet worden.
Die Kommentierung der in der Praxis immer mehr an Bedeutung gewinnenden Vorschrift des § 26 (Bürgerbegehren und Bürgerentscheid) und im Zusammenhang damit die Kommentierung des § 25 (Einwohnerantrag) haben eine grundlegende Überarbeitung erfahren. Gleiches gilt für § 27 (politische Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte).
Dass in beiden Ergänzungslieferungen neue Rechtsprechung und Literatur berücksichtigt worden sind, ist bei einem Werk dieses Standards eine Selbstverständlichkeit, die keiner besonderen Erwähnung bedarf.
Der seit mehr als vier Jahrzehnten in Rechtsprechung und Wissenschaft anerkannte und in der Praxis bewährte Kommentar ist topaktuell.
Der Kommentar gehört nach wie vor zu den unentbehrlichen Hilfen bei der Anwendung und der Auslegung der nordrhein-westfälischen Gemeindeordnung. Immer wieder gelingt es der Autorin und den Autoren, in deutlicher und verständlicher Weise Problemstellungen aufzuzeigen und klare Problemlösungen zu bieten.

Der Klassiker aus Siegburg gehört in jedes Rathaus und in jedes Fraktionsbüro!

Az.: 41

VOB 2019 Gesamtausgabe - Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen

Teil A (DIN 1960), Teil B (DIN 1961), Teil C (ATV), Herausgegeben von DIN (Deutsches Institut für Normung e.V.) und DVA (Deutscher Vergabe- und Vertragsausschuss für Bauleistungen), Buch (Hardcover), 2019, 1.146 Seiten, 14,8 x 21,0 cm, Festeinband Leinen, Bestellnummer: 221936101, Reguvis Fachmedien GmbH, Köln, Tel.: 0800-1234-333, E-Mail: vertrieb@reguvis.de

Die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) ist ein unentbehrliches Regelwerk für die Vergabe, allgemeine Vertragsbedingungen für die Ausführung sowie technischen Vertragsbedingungen für Bauleistungen. Verpflichtend ist die VOB für Bauaufträge der öffentlichen Hand. Häufig wird sie auch bei privaten Bauverträgen, denn die VOB bietet eine zuverlässige Grundlage für gute bauvertragliche Regelungen.
Die neue Gesamtausgabe VOB 2019 ersetzt die bisherige VOB und ist ab Oktober 2019 an verbindlich anzuwenden. Erstmals ist die Originalausgabe der VOB 2019 auch beim Reguvis | Bundesanzeiger Verlag erhältlich!
Die wesentlichen Änderungen der VOB 2019:
- komplette Neufassung der VOB/A
- umfangreiche fachtechnische Überarbeitung zahlreicher ATV in der VOB/C
- zahlreiche redaktionelle Anpassungen

Az.: 21.1

Beihilfenrecht Nordrhein-Westfalen

- Unterstützungsgrundsätze, Vorschussrichtlinien -, Kommentar von Karl-Heinz Mohr, Ministerialrat a. D., und Horst Sabolewski, Regierungsdirektor im Finanzministerium des Landes NRW. 121. Ergänzungslieferung, September 2019; 344 Seiten, 88,90 €. Loseblattausgabe: Grundwerk 4.666 Seiten, DIN A5, in drei Ordnern, 139,- € bei Fortsetzungsbezug, zzgl. Ergänzungslieferungen (299,- € bei Einzelbezug). Digitalausgabe: Lizenz für 1 Nutzer 469,- €, 2 Nutzer 869,- €, 3 Nutzer 1.264,- € (jeweils im Jahresabonnement, inkl. Updates), weitere Preise auf Anfrage. ISBN 978-3-7922-0153-4 (Print), ISBN 978-3-7922-0204-3 (Digital), Verlag W. Reckinger, Siegburg

Mit der 121. Ergänzungslieferung (Stand September 2019) erfolgt u. a. eine Teilaktualisierung des Stichwortverzeichnisses, der Kommentierung der §§ 3, 4, 4i und 15 BVO sowie der ergänzenden Landesvorschriften, der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und des Krankenhausrechts.
Hinzuweisen ist insbesondere auf die seit 01.07.2019 geltenden erhöhten Honorarsätze für die Kosten der Gutachten und Obergutachten im Zusammenhang mit der Genehmigung von ambulanten Psychotherapien, die beihilferechtliche Behandlung von Aufwendungen für Desinfektionskosten im Zahnarztpraxislabor und im Fremdlabor und die Erweiterung der Hinweise zum zahnärztlichen Gebührenrecht aufgrund der Beschlüsse des Beratungsforums für Gebührenordnungsfragen.
Zudem werden die Verwaltungsvorschriften zur beihilferechtlichen Regelung der Aufwendungen für Arzneimittel der Anthroposophie, der Homöopathie und Phytotherapie sowie die Kommentierung zu den erhöhten Gebührensätzen bei Organtransplantationen ab 01.06.2019 auf den neuesten Stand gebracht.

Az.: 14.5.1-001

Das Beamtenrecht in Nordrhein-Westfalen

Kommentar von Dipl.-Verwaltungswirt Heinz D. Tadday und Ministerialrat Dr. Ronald Rescher, Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. 157. Ergänzungslieferung, Stand August 2019, 340 Seiten, 88,90 €. Loseblattausgabe: Grundwerk 3.490 Seiten, DIN A 5, in drei Ordnern, 99,- € bei Fortsetzungsbezug, zzgl. Ergänzungslieferungen (299,- € bei Einzelbezug). Digitalausgabe: Lizenz für 1 - 3 Nutzer im Jahresabonnement 299,- € (inkl. Updates), weitere Preise auf Anfrage. ISBN 978-3-7922-0150-3 (Print), ISBN 978-3-7922-0201-2 (Digital), Verlag W. Reckinger, Siegburg

Die 157. Ergänzungslieferung (Stand August 2019) enthält u. a. Neukommentierungen der Paragrafen 49 (Genehmigungspflichtige Nebentätigkeit), 71 (Erholungsurlaub), 83 (Personalakten - allgemein), 87 (Übermittlung an Behörden und Auskunft an nicht betroffene Personen) und 92 (Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis). Im Bereich der Rechts- und Verwaltungsvorschriften wird u. a. die „Ausbildungsverordnung gehobener vermessungstechnischer Dienst" aktualisiert, die „Rechtspflegerausbildungsordnung" wird neu in das Werk aufgenommen. Des Weiteren wird das Stichwortverzeichnis aktualisiert.

Az.: 14.0.1

VOB/B Kommentar

VOB/B - State of the Art im Bauvertragsrecht,.7. Auflage, Rechtsanwalt Prof. Dr. Ralf Leinemann (Hrsg.), Werner Verlag, Bestellung: Wolters Kluwer, Neuwied, ISBN 978-3-8041-5310-3, Printausgabe 179,- Euro inkl. MwSt., Online-Jahresabo: 11,61 Euro inkl. MwSt.

In Zeiten eines beispiellosen Baubooms ist die sichere Orientierung über die rechtlichen Grundlagen von Bauverträgen wichtiger denn je. Wesentliche Basis eines Bauvertrags ist in der Praxis nach wie vor die VOB/B. Der nun bereits in 7. Auflage erscheinende Leinemann-Kommentar ist Dank eines renommierten Autorenteams aus führenden BaurechtsanwältInnen, RichterInnen und Sachverständigen eine Autorität auf diesem Gebiet.

NEU in der 7. Auflage:
- Bezüge zum neuen Bauvertragsrecht
- Zahlreiche Änderungen in der Rechtsprechung des BGH

Aus dem Inhalt:
- Auswirkungen des neuen Bauvertragsrechts auf den VOB-Vertrag
- Kommentierung der geänderten BGH-Rechtsprechung zu § 642

BGB, zu unwirksamen spekulativen Preisen, zur Auslegung funktionaler Leistungsbeschreibungen und zu unwirksamen Bauvertragsklauseln
- Eine Vielzahl von OLG- und LG-Urteilen werden aktuell und gewohnt praxisnah erörtert und kritisch gewürdigt.
- Detaillierte Erläuterung der internationalen Bauvertragsmuster der FIDIC-conditions of contract.

Az.: 20.6-002

Praxis der Kommunal-Verwaltung Landesausgabe Nordrhein-Westfalen

Ratgeber für die tägliche Arbeit aller Kommunalpolitiker und der Bediensteten in Gemeinden, Städten und Landkreisen (Loseblattsammlung inkl. 3 Online-Zugänge / auch auf DVD-ROM erhältlich). Herausgegeben von: 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. Christian O. Steger, Hubert Stubenrauch, Prof. Dr. Wolf-Uwe Sponer, Johannes Winkel und Uwe Zimmermann. KOMMUNAL- UND SCHUL-VERLAG, 65026 Wiesbaden, Telefon 0611-88086-10, Telefax 0611-88086-77, www.kommunalpraxis.deE-Mail: info@kommunalpraxis.de

Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) Lieferung enthält:

568. Nachlieferung | Oktober 2019 | 84,90 Euro

K 5a - Abfallrecht - Von Professor Dr. Alexander Schink, Rechtsanwalt, Bonn, Staatssekretär a. D., Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Nordrhein-Westfalen a. D., Dr. Peter Queitsch, Hauptreferent, Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen, und Dr. Ralf Bleicher, Stadtdirektor a. D., Beigeordneter des Deutschen Landkreistages a. D.: Mit dieser Überarbeitung sind zwei neue Autoren hinzugekommen: Herr Prof. Dr. Schink und Herr Dr. Queitsch. Die Darstellung wurde umfassend überarbeitet, wobei die zahlreichen Gesetzesänderungen berücksichtigt wurden, u. a. auch die im Oktober 2017 bekannt gemachte neue Klärschlammverordnung und das Verpackungsgesetz, das im Wesentlichen am 01.01.2019 in Kraft treten wird. Neu aufgenommen wurden Erläuterungen zu spezifisch kommunalen Aspekten des Abfallrechts. Die Anhänge wurden aktualisiert und ergänzt.

K 30 NW- Allgemeines Polizei- und Ordnungsrecht Nordrhein-Westfalen - Von Günter Haurand, Regierungsdirektor und Dozent für Polizei- und Verwaltungsrecht: Der Beitrag wurde aktualisiert und auf den Stand der letzten Änderungen gebracht, wobei die jüngste Rechtsprechung und Literatur berücksichtigt wurde.

Az. 13.0.1.002/001

Jahrbuch für öffentliche Finanzen 2-2018

Staatsanpassung - Die neue Finanzverfassung als politische und rechtliche Gestaltungsaufgabe im Bundesstaat; Band-Nr. 241 der Schriften zur öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Wirtschaft, von Junkernheinrich, Korioth, Lenk, Scheller, Woisin (Hrsg.), erschienen am 21.09.2018, kartoniert, 222 Seiten, 14 s/w Abb. und 5 s/w Tab., 50,00 Euro inkl. ges. MwSt, Bestell-Nr. 3887, ISBN 978-3-8305-3887-5, BWV - Berliner Wissenschafts-Verlag

Die Neuordnung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen, die 2016 verhandelt und 2017 mit einem Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen wurde, ging mit einer überraschend tiefgreifenden Umgestaltung der Finanzverfassung des Grundgesetzes einher. Die Frage nach materiell fortwirkender Kontinuität versus gänzlich neuen Auslegungshorizonten des künftigen verfassungsrechtlichen Rahmens bewegt seither die Fachwelt. Kaum weniger herausfordernd scheinen die einfachgesetzlichen Umsetzungen wie etwa zum neuen Art. 104 c GG oder zur Überwachung der Länderhaushalte durch den Stabilitätsrat. Die Vereinbarungen der Regierungskoalition zur Lockerung des sogenannten Kooperationsverbots zeigen, dass die Finanzverfassung auch weiterhin in Bewegung bleibt. Mit der notwendigen Anpassungsleistung der Staatspraxis an die neuen Rahmenbedingungen ändert der bundesdeutsche Föderalismus seine Gestalt. Der vorliegende Sonderband des Jahrbuchs für öffentliche Finanzen versammelt Beiträge aus rechts-, finanz- und politikwissenschaftlicher Perspektive, um sich diesem Gestaltwandel grundsätzlich und in Einzelaspekten zu nähern.

Die Herausgeber:
Prof. Dr. Martin Junkernheinrich, Lehrstuhl für Stadt-, Regional- und Umweltökonomie an der TU Kaiserslautern.

Prof. Dr. Stefan Korioth, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insbesondere Kirchenrecht sowie Deutsches Staats- und Verwaltungsrecht der LMU München.

Prof. Dr. Thomas Lenk, Lehrstuhl für Finanzwissenschaft und Direktor des Instituts für öffentliche Finanzen und Public Management der Universität Leipzig, Mitglied im Beirat des Stabilitätsrates.

Dr. Henrik Scheller, Teamleiter „Wirtschaft und Finanzen", Arbeitsbereich Infrastruktur, Wirtschaft und Finanzen, Deutsches Institut für Urbanistik (Difu), Berlin.

Dr. Matthias Woisin, Leitender Regierungsdirektor, Haushaltsabteilung der Finanzbehörde Hamburg.

Az.: 41.0.1

Haushalts- und Finanzwirtschaft der Kommunen in der Bundesrepublik Deutschland

Band-Nr. 242 der Schriften zur öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Wirtschaft, von Tilmann Schweisfurth und Walter Wallmann (Hrsg.), erschienen am 30.08.2019, kartoniert, 1.098 Seiten, 62 s/w Abb. und 38 s/w Tab., 171,00 Euro inkl. ges. MwSt, Bestell-Nr. 3885, ISBN 978-3-8305-3885-1, BWV - Berliner Wissenschafts-Verlag

Institutionenorientiert und interdisziplinär: Mit diesem Ansatz vermittelt „Haushalts- und Finanzwirtschaft der Kommunen in der Bundesrepublik Deutschland" ein umfangreiches Bild der Kommunalfinanzen, ihrer Verflechtung mit Ländern und Bund, der Reformen und Haushaltsstrukturen sowie des rechtlichen und institu-

tionellen Rahmens der kommunalen Haushaltswirtschaft. Inhaltliche Schwerpunkte sind:

- die fiskalischen Verteilungskonflikte hinsichtlich der Soziallasten,
- die auf kommunaler Ebene erprobten Verwaltungsmodernisierungen aus dem Neuen Steuerungsmodell,
- das neue kommunale Haushalts- und Rechnungswesen,
- Ausgabendynamik und Steuerungsprobleme im Sozialausgabenbereich,
- Beteiligungssteuerung sowie Bereitstellung und Finanzierung von Infrastruktur.

Zu den Autorinnen und Autoren zählen neben ausgewiesenen Wissenschaftlern auch Experten aus Politik und Verwaltung, die ihre praktische Erfahrung einbringen. So bietet das Handbuch sowohl Akteuren im föderalen Staat als auch Studierenden und Auszubildenden der Öffentlichen Verwaltung einen umfassenden Einstieg in Haushalts- und Finanzfragen der kommunalen Ebene.

Die Herausgeber:
Dr. Tilmann Schweisfurth ist Rechnungshofpräsident a. D. des Landes Mecklenburg-Vorpommern und war zuvor u. a. Abteilungsleiter Haushalt im Finanzministerium des Freistaates Sachsen.

Dr. Walter Wallmann ist Präsident des Hessischen Rechnungshofs und hessischer Landesbeauftragter für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung.

Mit Beiträgen von Stefan Bajohr, Thorsten Beckers, Simon Bering, Dietmar Bräunig, Manfred Busch, Thiess Büttner, Thomas Duve, Falk Ebinger, Gisela Färber, Xenia Frei, Martina Geis, Karin Glashauser, Andreas Glöckner, Marc Gnädinger, Matthias Graf, Christoph Gröpl, Niklas Günther, Denis Hartmann, André W. Heinemann, Johannes Hellermann, Hans-Günter Henneke, Mario Hesse, Burkhard Hintzsche, Lars Holtkamp, Martin Junkernheinrich, Christian Kastrop, Ulrich Keilmann, Stefan Korioth, Peter Küting, Sascha Lademann, Thomas Lenk, Gunther Markwardt, Miriam Marnich, Christoph Mengs, Veronika Meszarits, Gerhard Micosatt, Holger Mühlenkamp, Oliver Niebur, Janbernd Oebbecke, Bernhard Pellens, Christian Person, David Rauber, Tim Reichardt, Klaus Ritgen, Stephan Rixen, Felix Rösel, Oliver Rottmann, Andrej Ryndin, Mark Salama, Thomas Schäfer, Bernhard Schatz, André Schellenberg, Kay Scheller, Wolfgang Scherf, Florian Schilling, Gunnar Schwarting, Tilmann Schweisfurth, Peter Sossong, Tim Starke, Andreas Stöhr, Margaretha Sudhof, Henning Tappe, Christian Theobald, Michael Thöne, Dennis Tischmacher, Kristina Tyufekchieva, Walter Wallmann, Gabriele Wanitschek-Klein, Meike Weichel, Rainer Wernsmann, Matthias Wohltmann, Hellmut Wollmann, Steffen Zabler, Horst Zimmermann.

Az.: 41.0.1

Kommunalfinanzen

Band-Nr. 244 der Schriften zur öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Wirtschaft, von Horst Zimmermann und Thomas Döring, erschienen am 03.07.2019, kartoniert, 424 Seiten, 22 s/w Abb. und 26 s/w Tab., 64,00 Euro inkl. ges. MwSt, Bestell-Nr. 3943, ISBN 978-3-8305-3943-8, BWV - Berliner Wissenschafts-Verlag

Welche Aufgaben soll die kommunale Ebene aus Sicht des Ökonomen erfüllen? Welche Einnahmen (insbesondere Steuern) sind hierfür geeignet? Wie kann ein Finanzausgleich unter den Kommunen aussehen? Welche Regeln sind bei der Gestaltung des kommunalen Haushalts grundsätzlich zu beachten?
Diese und viele andere Fragen beantworten die Autoren unter Einbeziehung zahlreicher Praxisbeispiele. Das Buch verschafft somit Entscheidungsträgern in Kommunalverwaltungen und Kommunalparlamenten, Mitarbeitern von Kammern und Verbänden, Referenten in Ministerien sowie Studierenden der Wirtschafts-, Rechts- und Verwaltungswissenschaften einen einzigartigen Zugang zu den spezifischen Problemen der kommunalen Finanzen.
Die nunmehr vierte Auflage enthält zahlreiche Neuerungen aus Forschung und Finanzpolitik, beispielsweise eine Analyse der zunehmenden Sozialausgaben in ihrer Wirkung auf den kommunalen Haushalt, die Darstellung der wichtigsten Konzepte für eine Reform der Grundsteuer oder auch die Ausgestaltung des kommunalen Finanzausgleichs.

Die Autoren:
Prof. Dr. Thomas Döring, geb. 1963, Studium der Soziologie und der Volkswirtschaftslehre an der Universität Marburg, 1997 Promotion sowie 2001 Habilitation, beides an der Universität Marburg. Seit 2011 Professur für Politik und Institutionen an der Hochschule Darmstadt, dort seit 2012 auch Leiter des Zentrums für Forschung und Entwicklung sowie seit 2015 Leiter des Servicezentrums Forschung und Transfer. Forschungsschwerpunkte: Stadt- und Regionalökonomik, Finanzausgleich und Kommunalfinanzen.

Prof. Dr. Dr. h. c. Horst Zimmermann, geb. 1934, Studium der Wirtschaftswissenschaft Köln, München, Evanston/Ill. Promotion und Habilitation an der Universität Köln. Ab 1969 Lehrstuhl für Finanzwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg, 2002 Emeritierung. Forschungsschwerpunkte Finanzwissenschaft, Regionalökonomik

Az.: 41.0.1

Jahrbuch für öffentliche Finanzen 2019

Band-Nr. 245 der Schriften zur öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Wirtschaft, von Junkernheinrich, Korioth, Lenk, Scheller, Woisin (Hrsg.), erschienen am 13.06.2019, kartoniert, 583 Seiten, 34 s/w Abb. und 66 s/w Tab., 85,- Euro inkl. ges. MwSt, Bestell-Nr. 3958, ISBN 978-3-8305-3958-2, BWV - Berliner Wissenschafts-Verlag

Das Jahrbuch für öffentliche Finanzen ist das Ergebnis einer gemeinsamen Initiative von Autorinnen und Autoren aus den interessierten Fachdisziplinen Finanz-, Politik- und Rechtswissenschaft sowie aus der Verwaltungspraxis vor allem der Landesfinanzverwaltungen. Mit seinem Schwerpunkt auf der Haushaltswirtschaft der Länder schließt es die Lücke zwischen dem Finanzbericht des Bundes und dem Gemeindefinanzbericht des Städtetages durch eine unabhängige, wissenschaftliche Publikation von hoher Aktualität.
In einem ausführlichen Berichtsteil stellt das Jahrbuch eine präzise und hochaktuelle Beschreibung des Verlaufs aller sechzehn Landeshaushalte des Jahres 2018 vom Entwurf bis zum Vollzug und

der Gemeindeebene bereit. Zahlreiche Fachbeiträge thematisieren zudem aktuelle Aspekte des deutschen Fiskalföderalismus im nationalen und europäischen Kontext sowie Grundfragen der Finanzmittelverteilung und des Finanzausgleichs auf den verschiedenen föderalen Ebenen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in diesem Jahr auf den Steuereinnahmen der kommunalen Ebene und den dazugehörigen Reformdebatten.

Die Herausgeber:
Prof. Dr. Martin Junkernheinrich, Lehrstuhl für Stadt-, Regional- und Umweltökonomie an der TU Kaiserslautern.

Prof. Dr. Stefan Korioth, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insbesondere Kirchenrecht sowie Deutsches Staats- und Verwaltungsrecht der LMU München.

Prof. Dr. Thomas Lenk, Lehrstuhl für Finanzwissenschaft und Direktor des Instituts für öffentliche Finanzen und Public Management der Universität Leipzig, Mitglied im Beirat des Stabilitätsrates.

Dr. Henrik Scheller, Teamleiter „Wirtschaft und Finanzen", Arbeitsbereich Infrastruktur, Wirtschaft und Finanzen, Deutsches Institut für Urbanistik (Difu), Berlin.

Dr. Matthias Woisin, Leitender Regierungsdirektor, Haushaltsabteilung der Finanzbehörde Hamburg.

Mit Beiträgen von Michael Broer, Jens Bullerjahn, Daniel Buscher, Helmut Dedy, Jürgen Dieter, Alexander Flachs, Wolfgang Förster, Sabrina Fehrenz, Ronny Freier, Ariane Gase, René Geissler, Johannes Geyer, Marc Gnädinger, Christian Hederer, Dirk Hengstenberg, Thomas Herold, Anke Hoestermann, Martin Junkernheinrich, Ulrich Keilmann, Maike Kilian, Stefan Korioth, Enrico Krönert, Elisabeth Krone, Carsten Kühl, Thomas Lenk, Corinna Manig, Barbara Meyer-Gluche, Ulf Meyer-Rix, Gerhard Micosatt, Torsten Mietko, Tony Mudrack, Thieß Petersen, Christian M. Pfeil, Anja Ranscht-Ostwald, Wolfgang Renzsch, Henrik Scheller, Birgitta Schönefeld, Moritz Schubert, Martin Snelting, Christian Thater, Michael Thöne, Heike Weyell, Matthias Woisin.

Az.: 41.0.1

Brandenburgisches Bestattungsgesetz

Kommentar von Brigitte Scheiper und Antonia Brüning, 2. Auflage 2019, 274 Seiten, kartoniert, Format 16,5 x 23,5 cm, 49,- Euro inkl. MwSt. / versandkostenfrei bei Bestellung über den Onlineshop (www.kommunalpraxis.de), ISBN 978-3-8293-1479-4, Kommunal- und Schul-Verlag, Wiesbaden

In der Neuauflage wird das Gesetz über das Leichen-, Bestattungs- und Friedhofswesen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Bestattungsgesetz) aktuell kommentiert. Sie bietet einen umfassenden Überblick über das in Brandenburg bestehende Bestattungsrecht.
Mit den Erläuterungen der einzelnen Vorschriften werden die rechtlichen Grundlagen kompetent erklärt und die Bezüge zu den im Zusammenhang bestehenden Rechtsbereichen anschaulich hergestellt. Zahlreiche Probleme der Praxis und aktuelle Entwicklungen der Bestattungskultur werden rechtlich aufgearbeitet. Literatur- und Rechtsprechungshinweise komplettieren die Ausführungen. Beispielhaft seien hier genannt: Verkehrssicherungspflichten des Friedhofsträgers, Voraussetzungen von Umbettungen, Ausnahmen vom Friedhofszwang, Erstattungsansprüche der Bestattungs- pflichtigen, Zulässigkeit der Ausstellung von Plastinaten, Zulässigkeit naturnaher Bestattungen.
Die den Erläuterungen vorangestellte amtliche Gesetzesbegründung und Literatur- und Rechtsprechungshinweise komplettieren die Ausführungen. Der Kommentar ist die ideale Arbeits- und Orientierungshilfe für alle Gemeinde-, Amts-, Stadt-, Kreisverwaltungen, Friedhofsverwaltungen, Polizei- und Ordnungsbehörden, Bestattungsinstitute, Friedhofs-Dienstleister, Kirchen, Verbände, Gerichte, Anwälte, interessierte Bürgerinnen und Bürger.
Brigitte Scheiper, Ministerialrätin, leitet im Ministerium des Innern Brandenburg das für Bestattungsrecht zuständige Referat. Antonia Brüning, Regierungsrätin beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, ist ebenfalls für das Bestattungsrecht zuständig.

Az.: 46

Haushaltskonsolidierung in Kommunen

Möglichkeiten und Grenzen kommunaler Konsolidierungspolitik unter besonderer Berücksichtigung einnahmenseitiger Instrumente, Band-Nr. 243 der Schriften zur öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Wirtschaft, von Mario Hesse, erschienen am 23.04.2019, Hardcover, 514 Seiten, 41 s/w Abb. und 23 s/w Tab., 79,- Euro inkl. ges. MwSt, Bestell-Nr. 3919, ISBN 978-3-8305-3919-3, BWV - Berliner Wissenschafts-Verlag

Die Konsolidierung kommunaler Haushalte ist ein Dauerthema, selbst bei insgesamt sehr positiver gesamtstaatlicher Finanzlage. Mario Hesse ordnet die Ursachen kommunaler Haushaltsschieflagen ein und analysiert die Möglichkeiten und Grenzen der Konsolidierung, welche die Kommunen aus eigener Kraft realisieren können. Er bezieht Erkenntnisse aus der nationalen und internationalen finanzwissenschaftlichen Forschung in die Untersuchung ein und prüft deren Anknüpfungsfähigkeit an die Haushaltsrealität deutscher Kommunen. Kritisch hinterfragt er den Fokus auf der Absenkung von Sozial- und Investitionsausgaben sowie den Verzicht auf einnahmenseitige Konsolidierung (im Schrifttum vorrangig empfohlen) und zeigt Alternativen auf. Die finanzwissenschaftliche Diskussion geeigneter Konsolidierungsinstrumente führt Hesse mit Schwerpunkt auf den Einnahmeninstrumenten der Kommunen und prüft in empirischer Untersuchung die aus der Theorie abgeleiteten Zusammenhänge am Beispiel der Kommunen im Freistaat Sachsen (2000-2014).

Der Autor:
Dr. Mario Hesse, geb. 1982, Studium der Volkswirtschaftslehre und der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Leipzig, seit 2007 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für öffentliche Finanzen und Public Management, 2018 Promotion an der Universität Leipzig, Forschungsschwerpunkte: Kommunalfinanzen, Kommunaler Finanzausgleich, öffentliche Infrastruktur.

Az.: 41.0.1

Fördermittel für europapolitische Projekte der Zivilgesellschaft

Das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung unterstützt europapolitische Projekte von Organisationen der Zivilgesellschaft. Gefördert werden etwa Workshops oder Social Media, die Bürger/innen aktiv einbinden. Die Projekte sollen das Interesse an der EU wecken und deren Mehrwert herausarbeiten. Zudem sollen sie zeigen, dass Herausforderungen wie Klimaschutz oder Digitalisierung nur gemeinsam bewältigt werden können. Auch die Schwerpunkte der deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2020 sollen beleuchtet werden. Nicht gefördert werden reine Bildungs- oder Vortragsveranstaltungen. Projekte werden mit maximal 50.000 Euro unterstützt. Infos gibt es unter www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/projektfoerderung-europa-1667074 .

EUROPA-NEWS
zusammengestellt von Barbara Baltsch, Europa-Journalistin, E-Mail: barbara.baltsch@kommunen.nrw

Kostenlose WLAN-Hotspots für weitere Kommunen

Insgesamt 142 deutsche Städte und Gemeinden werden von der Europäischen Union beim Aufbau von öffentlichen WLAN-Hotspots unterstützt. Sie gehören zu den 1.700 erfolgreichen Bewerberkommunen des dritten Förderaufrufs des Programms „WiFi4EU“, der im September 2019 durchgeführt wurde. Europaweit hatten sich 11.000 Kommunen beworben. Die kostenlosen Hotspots sollen in Rathäusern, öffentlichen Bibliotheken, Museen, Parks oder auf Plätzen aufgebaut werden. Bei den ersten beiden Aufrufen erhielten bereits 6.200 Städte und Gemeinden Gutscheine in Höhe von jeweils bis zu 15.000 Euro. Darunter waren rund 720 deutsche Kommunen. Nicht zum Zuge gekommene Kommunen können sich an der nächsten WiFi4EU-Aufforderung im Jahr 2020 beteiligen.

Europapreis des Europarates

Der Europarat zeichnet seit jährlich Kommunen für vorbildliche Partnerschaftsarbeit aus. Es gibt vier Auszeichnungen: das Europadiplom, die Ehrenfahne, die Ehrenplakette und als höchste Auszeichnung der Europapreis. Bewerben können sich Städte und Gemeinden der Mitgliedstaaten des Europarates. Bei erstmaliger Bewerbung muss ein Fragebogen ausgefüllt und durch die Verwaltungsspitze der Kommune eingereicht werden. Die Bewerbung bleibt mehrere Jahre gültig. Jährlich muss ein Tätigkeitsbericht über das europäische Engagement vorgelegt werden, der auch Voraussetzung für eine Auszeichnung der jeweils nächsthöheren Stufe ist. Bewerbungen sind bis 15. Januar 2020 möglich. Mehr Infos gibt es unter www.assembly.coe.int/nw/Page-EN.asp?LID=EuropePrize .

Mehr Frauen in Führungspositionen der EU-Kommission

Im mittleren und höheren Management der Europäischen Kommission sind nach neuesten Zahlen 41 Prozent der Führungskräfte Frauen. Damit hat die Kommission das von Präsident Jean-Claude Juncker 2014 festgelegte Ziel übertroffen, wonach bis zum Ende seines Mandats 40 Prozent der mittleren und höheren Führungskräfte weiblich sein sollen. Zum Beginn der Juncker-Kommission waren es noch 30 Prozent. Auf der Ebene der mittleren Führungskräfte oder Referatsleitung, auf der die meisten Führungskräfte tätig sind, fällt der Frauenanteil noch höher aus. Derzeit sind dort 42 Prozent Frauen gegenüber 31 Prozent bei Amtsantritt der Juncker-Kommission. Die Kommission gehört damit zu den öffentlichen Verwaltungen mit dem weltweit größten Frauenanteil in Führungspositionen.

Deutschland bei digitalen Behördendiensten nur Mittelmaß

Spitzenreiter bei den digitalen öffentlichen Diensten in Europa sind Malta, Estland und Österreich, gefolgt von Lettland, Litauen und Finnland. Deutschland nutzt die Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien bei elektronischen Behördendiensten noch nicht ausreichend und belegt nur einen Platz im Mittelfeld. Das geht aus dem aktuellen Bericht der Europäischen Kommission über die Nutzung elektronischer Behördendienste hervor, in dem der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in der öffentlichen Verwaltung, die grenzüberschreitende Interoperabilität und digitale Interaktion zwischen Verwaltungen, Bürger(inne)n und Unternehmen in den EU-Mitgliedstaaten und acht Nicht-EU-Ländern untersucht wird.

Bewerbungsstart für Stipendien beim College of Europe

Das College of Europe ist das renommierteste Institut für graduierte europäische Studien. Das zehnmonatige Studium ist zweisprachig Englisch und Französisch. Auf dem Campus im belgischen Brügge können Masterabschlüsse in Rechtswissenschaften, Wirtschaft, Politik und Governance sowie Internationale Beziehungen und Diplomatie erreicht werden. Auf dem Campus im polnischen Natolin wird ein Master in Interdisziplinären Studien angeboten. Für das Studienjahr 2020/2021 ist das Bewerbungsverfahren angelaufen. Studierende aus Deutschland können sich für eines der etwa 30 Stipendien der Bundesregierung und der Länder am College of Europe bewerben. Infos und Bewerbungsunterlagen gibt bei der Europäischen Bewegung Deutschland unter www.netzwerk-ebd.de/coe .

Europäischer Wettbewerb „EUnited - Europa verbindet!“

Der 67. Europäische Wettbewerb steht unter dem Motto „EUnited - Europa verbindet“. Schüler/innen aller Altersgruppen und Schulformen sind aufgerufen, sich auf das zu besinnen, was Europa verbindet. Es stehen 13 Aufgaben für vier Altersgruppen zur Wahl. Im Rahmen einer Sonderaufgabe können alle Teilnehmenden zudem ihre Wünsche und Forderungen an die deutsche EU-Ratspräsidentschaft 2020 formulieren. Projekte können als Bild, Text oder Video, selbst komponierter Hip Hop, Plakatserie oder Poetry Slam eingereicht werden. Zu gewinnen gibt es Geld- und Sachpreise für die jüngeren und Besuchsprogramme in Berlin, Brüssel oder Straßburg für die älteren Jahrgänge. Einsendeschluss für Nordrhein-Westfalen ist am 7. Februar 2020. Mehr Infos unter www.europaeischer-wettbewerb.de/ .

Zum Akteneinsichtsrecht von Ratsmitgliedern

1. Das Akteneinsichtsrecht aus § 55 Abs. 5 Satz 1 GO NRW dient nicht der allgemeinen Rechtmäßigkeitskontrolle von bereits gefassten Ratsbeschlüssen, für welche dem einzelnen Ratsmitglied auch sonst keine eigenen organschaftlichen Rechte in der Gemeindeordnung eingeräumt sind.

2. Das Auskunftsrecht aus § 55 Abs. 1 Satz 2 GO NRW wird durch grundrechtlich geschützte Positionen privater Dritter begrenzt.

3. Bestehen solche Belange, hat der Bürgermeister nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, ob er die begehrte Auskunft erteilt oder nicht.

4. Der pauschale Verweis auf datenschutzrechtliche Vorschriften genügt dem nicht.
(Orientierungssätze)

VG Düsseldorf, Urteil vom 03.05.2019
- Az.: 1 K 3063/18 -

Der Kläger - ein Ratsmitglied - hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zur vertraulichen Einsichtnahme sämtliche Unterlagen, Dokumente, Aufstellungen und Schriftstücke in Bezug auf die Einzelwertberichtigungen in der Bilanz der Stadt zum 31.12.2015, insbesondere im Bereich der Gebühren, Beiträge, Steuern, Transferleistungen, sonstiger öffentlich-rechtlicher Forderungen, privatrechtlicher Forderungen und sonstiger Vermögensgegenstände vorzulegen. Hilfsweise hat er beantragt, festzustellen, dass die Versagung der Beklagten, ihm nähere Auskunft zu den im Jahresabschluss 2015 ausgewiesenen Wertberichtigungen gemeindlicher Forderungen zu erteilen, rechtswidrig war.
Das Gericht gab der Klage nur teilweise statt. Gemäß § 55 Abs. 5 Satz 1 GO NRW sei jedem Ratsmitglied zwar vom Bürgermeister auf Verlangen Akteneinsicht zu gewähren, soweit die Akten der Vorbereitung (Alt. 1) oder der Kontrolle (Alt. 2) von Beschlüssen des Rates, des Ausschusses oder der Bezirksvertretung dienen, der es angehört. Anders als dem Rat, dem § 55 Abs. 3 Satz 2 GO NRW zum Zwecke der Überwachung des Bürgermeisters und der ihm unterstellten Gemeindeverwaltung ein Akteneinsichtsrecht einräumt, handele es sich bei dem Akteneinsichtsrecht des einzelnen Ratsmitglieds allerdings nicht um ein allgemeines, sondern um ein zweckgebundenes Recht. § 55 Abs. 5 Satz 1 Alt. 1 GO NRW erfasse den Fall, dass ein bestimmter Verwaltungsvorgang für seine Umsetzung einer Ermächtigung oder eines Beschlusses des Rates, eines Ausschusses oder einer Bezirksvertretung bedarf. Im Prozess der Vorbereitung eines solchen Beschlusses solle das Akteneinsichtsrecht dem Ratsmitglied ermöglichen, sich über die Vorbereitung des Beratungsgegenstandes zu informieren, sobald dieser nach Auffassung des Hauptverwaltungsbeamten für das Gremium entscheidungsreif abgeschlossen ist. § 55 Abs. 5 Satz 1 Alt. 2 GO wiederum diene der Kontrolle, ob ein bereits gefasster Beschluss eines der in § 55 Abs. 5 Satz 1 GO NRW genannten Organe von der Verwaltung ordnungsgemäß umgesetzt wird. Das einzelne Ratsmitglied hat danach Anspruch auf Einsicht in solche Verwaltungsvorgänge, die Aufschluss über den Stand des Beschlussumsetzungsverfahrens geben. Die Regelung diene hingegen nicht der allgemeinen Rechtmäßigkeitskontrolle von bereits gefassten Ratsbeschlüssen, für welche dem einzelnen Ratsmitglied auch sonst keine eigenen organschaftlichen Rechte in der Gemeindeordnung eingeräumt sind. Ein anderes Verständnis sei auch nicht im Lichte von § 43 Abs. 4 Buchst. a GO NRW geboten. Danach haften die Ratsmitglieder, wenn die Gemeinde infolge eines Beschlusses des Rates einen Schaden erleidet und sie in vorsätzlicher oder grob fährlässiger Verletzung ihrer Pflicht gehandelt haben. Gerade zu diesem Zweck räume die Gemeindeordnung NRW dem einzelnen Ratsmitglied Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte in § 55 Abs. 1 Satz 2, 5 Satz 1 Alt. 1 GO NRW ein. Eine die Haftung nach § 43 Abs. 4 GO NRW auslösende Pflichtverletzung liege hingegen nicht vor, wenn es das Ratsmitglied unterlässt, einen bereits gefassten Beschluss nachträglich einer allgemeinen Rechtmäßigkeitskontrolle zu unterziehen. Auch ein Recht auf Akteneinsicht zum Zwecke der Kontrolle der Geschäfte der laufenden Verwaltung folge aus § 55 Abs. 5 Satz 1 GO NRW nicht.

GERICHT IN KÜRZE

zusammengestellt von Referent Carl Georg Müller, StGB NRW

Teilweise Erfolg hat demgegenüber die hilfsweise erhobene Feststellungsklage. Die Versagung einer einzelfallbezogenen Begründung der Einzelwertberichtigungen von gemeindlichen Forderungen mit einem Nennwert von über 5.000,- Euro unter pauschalem Verweis auf datenschutzrechtliche Vorschriften erweise sich als rechtswidrig. Darüber hinaus habe die Beklagte ihrer Informationspflicht genügt. Gemäß § 55 Abs. 1 Satz 2 GO NRW ist der Bürgermeister verpflichtet, einem Ratsmitglied auf Verlangen Auskunft zu erteilen oder zu einem Tagesordnungspunkt Stellung zu nehmen. Dem liege die Erwägung zugrunde, dass das Ratsmitglied aufgrund seines Mandats berufen ist, eigenverantwortlich an den Aufgaben mitzuwirken, die dem Rat obliegen. Das setze voraus, dass es über die dafür erforderlichen Informationen verfügt. Dabei dürfe es nicht auf die Informationen verwiesen werden, die die Stadtverwaltung von sich aus zur Verfügung stellt. Eine besondere Begründung oder der Nachweis eines besonderen Interesses werde vom Gesetz nicht gefordert. Mit dem Fragerecht korrespondiere grundsätzlich die Antwortpflicht des Bürgermeisters. Aus der Funktion des Fragerechts, welches der sachlichen Aufgabenerfüllung des Ratsmitglieds diene, ergebe sich allerdings eine Beschränkung der Antwortpflicht insoweit, als dass es sich im Rahmen des Aufgabenbereichs des Rates zu halten hat. Demgemäß könne sich die Antwortpflicht des Bürgermeisters nur auf solche Bereiche erstrecken, für die er unmittelbar oder mittelbar verantwortlich ist und die den Zuständigkeitsbereich des Rates oder seiner Ausschüsse berühren. Außerdem sei die Antwortpflicht auf solche Informationen begrenzt, die dem Bürgermeister vorliegen oder die mit zumutbarem Aufwand beschafft werden können. Zugleich gebiete der Grundsatz der Organtreue die Respektierung der Funktions- und Arbeitsfähigkeit der Stadtverwaltung. Zu deren Wahrung dürfe der Bürgermeister innerhalb einer rechtlich umgrenzten Einschätzungsprärogative über Art und Weise der Antwort befinden. Dabei müsse er sich an der Pflicht zu vollständiger und zutreffender Antwort orientieren. Schließlich werde die Pflicht zur Beantwortung von Anfragen von Ratsmitgliedern dadurch begrenzt, dass hierbei die grundrechtlich geschützten Positionen privater Dritter zu beachten sind.

Hier habe der Kläger zur Vorbereitung der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses sowie zur Vorbereitung der Feststellung des Jahresabschlusses 2015 durch den Rat eine Begründung zu den im Jahresabschluss 2015 ausgewiesenen Wertberichtigungen und damit eine Auskunft zu einer Angelegenheit begehrt, die in den Aufgabenbereich des Rates fällt. Für eine sachgerechte Beschlussfassung seien die Ratsmitglieder auf eine umfassende Information über die der Jahresrechnungsprüfung zugrunde liegenden Daten durch die Verwaltung angewiesen. Bei der Werthaltigkeitsprüfung der Forderungen mit einem Nennwert unter 5.000,- Euro habe die Beklagte von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, pauschale Risikoannahmen zugrunde zu legen. Einwände gegen die zur Anwendung gelangte pauschale Risikoannahme habe der Kläger nicht erhoben. Die Werthaltigkeit von Forderungen mit einem Nennwert über 5.000,- Euro hingegen habe die Beklagte einzelfallbezogen beurteilt. Soweit die Beklagte diesbezüglich das weitergehende Auskunftsersuchen unter pauschalem Verweis auf datenschutzrechtliche Vorschriften abgelehnt habe, sei dies ermessensfehlerhaft gewesen. Zwar könne die Auskunft verweigert werden, soweit ihr schutzwürdige Belange Betroffener oder Dritter entgegenstehen. Solche Belange könnten sich namentlich aus den Grundrechten, datenschutzrechtlichen Bestimmungen oder auch aus der Gemeindeordnung selbst ergeben. Bestehen solche Belange, habe der Bürgermeister nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, ob er die begehrte Auskunft erteilt oder nicht. Dies bedürfe grundsätzlich der umfassenden Abwägung der beteiligten Interessen. Dabei sei die hohe Bedeutung des Informationsanspruches des Ratsmitglieds als wichtiges Kontrollinstrument im demokratisch organisierten Gemeinwesen in den Blick zu nehmen. Dem sei die Schwere eines aus der Weitergabe personenbezogener Daten resultierenden Eingriffes in die schutzwürdigen Belange Betroffener oder Dritter gegenüberzustellen und zu prüfen, ob und gegebenenfalls wie deren Interessen bei Gewährung der verlangten Auskunft hinreichend geschützt werden können. Sei der erforderliche Schutz der betroffenen Belange - etwa durch Anonymisierung der Information - möglich, werde die Ermessensentscheidung zu Gunsten des um die Auskunft nachsuchenden Ratsmitglieds auszufallen haben. Die Möglichkeit der Anonymisierung könne dabei nicht von vornherein unter Verweis auf den damit verbundenen Verwaltungsaufwand verneint werden. Einen Automatismus in dem Sinne, dass jedem Auskunftsbegehren nach § 55 Abs. 1 Satz 2 GO NRW schon deshalb zu entsprechen wäre, weil das um die Auskunft nachsuchende Ratsmitglied zur Verschwiegenheit verpflichtet ist, gebe es aber nicht. Je schwerer der Eingriff in die zu schützenden Belange wirke, desto eher werde allein der Verweis auf die bestehende Verschwiegenheitspflicht nicht ausreichen, um der begehrten Auskunft zu entsprechen.

Glücksspielrechtliche Erlaubnisse zum Betrieb von Spielhallen

Nach einem Urteil des OVG NRW muss die Stadt Wuppertal neu über Anträge auf glücksspielrechtliche Erlaubnisse zum Betrieb von Spielhallen entscheiden. (Orientierungssatz)

OVG NRW, Urteil vom 25.10.2019
- Az.: 4 A 1826/19 und 4 A 665/19 -

Das Oberverwaltungsgericht NRW hat entschieden, dass die Stadt Wuppertal erstmals nach einem Auswahlverfahren entscheiden muss, ob einem Spielhallenbetreiber eine glücksspielrechtliche Erlaubnis zu erteilen ist (4 A 1826/19). In einem weiteren Urteil hat es entschieden, dass ein Spielhallenbetreiber, der an einem solchen Auswahlverfahren zu beteiligen ist, nicht erfolgreich die einem Konkurrenten erteilte Härtefallerlaubnis anfechten kann, die diesem unter Befreiung von der Einhaltung des gesetzlichen Mindestabstands von 350 m zu anderen Spielhallen erteilt worden ist (4 A 665/19). Es hat damit die erstinstanzlichen Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Düsseldorf im Wesentlichen bestätigt.
Zur Begründung führt das Gericht aus, dass nach den Regelungen des Glücksspielstaatsvertrags Spielhallen nach Ablauf einer zuvor bestehenden Übergangsfrist zueinander grundsätzlich einen Mindestabstand von 350 m Luftlinie einhalten müssten. Die Entfernung sei zwischen den Eingängen der Spielhallen zu messen. Begehrten nach Ablauf der Übergangsfrist mehrere Betreiber von Spielhallen, die zueinander den gesetzlichen Mindestabstand nicht einhielten, die Erteilung einer glücksspielrechtlichen Erlaubnis, bedürfe es einer Auswahlentscheidung, für welche Spielhalle eine Erlaubnis erteilt werde. Bei der Auswahlentscheidung seien in Nordrhein-Westfalen insbesondere auch die Ziele des Glücksspielstaatsvertrags (Verhinderung und Bekämpfung von Glücksspielsucht, Kanalisierung und Begrenzung des Glücksspielangebots, Jugend- und Spielerschutz, Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Spiels und Schutz vor Kriminalität) zu berücksichtigen. Die Behörde dürfe einen Betreiber nicht wegen seiner Bestands- und Vertrauensschutzinteressen (wie etwa des längeren Bestehens des Spielhallenstandortes) auswählen, wenn die Spielhalle eines Konkurrenten besser geeignet sei, die Ziele des Staatsvertrags zu erreichen. Von der Notwendigkeit, nach Ablauf der Übergangsfrist eine Auswahlentscheidung zu treffen, werde die Behörde nicht dadurch entbunden, dass sie sogenannte Härtefallerlaubnisse erteile. Der erforderliche Vergleich der Konkurrenten im Hinblick auf die Erreichung der Ziele des Staatsvertrags finde dann nicht statt. Das gesetzlich vorausgesetzte Auswahlverfahren würde der Sache nach nicht durchgeführt werden. Dass dieses nach Ablauf der Übergangsfrist aber notwendig sei, sei bereits durch das Bundesverfassungsgericht höchstrichterlich geklärt.
Diese Vorgaben habe die Stadt Wuppertal nicht beachtet. Sie müsse deshalb das Auswahlverfahren unter Beteiligung aller konkurrierenden Betreiber noch durchführen, also auch über den Antrag des klagenden Betreibers neu entscheiden. In die Auswahl seien auch die Bewerber einzubeziehen, die bisher bereits Härtefallerlaubnisse erhalten hätten. Zur Abweisung der Klage gegen die Härtefallerlaubnis, die einem Konkurrenten des Klägers unter Befreiung von der Einhaltung des Mindestabstandsgebots erteilt worden war, führte das Gericht aus, dass diese den klagenden Betreiber nicht in seinen Rechten verletze. Denn eine solche Erlaubnis könne einem konkurrierenden Betreiber, der wie der Kläger an dem nach Ablauf der Übergangsfrist durchzuführenden Auswahlverfahren zu beteiligen sei, nicht mit Blick auf das Mindestabstandsgebot entgegengehalten werden. Andernfalls würde die gesetzlich vorausgesetzte und erforderliche Auswahlentscheidung ersetzt bzw. in Frage gestellt.
Das Oberverwaltungsgericht hat die Revision gegen die Urteile nicht zugelassen. Dagegen kann Nichtzulassungsbeschwerde erhoben werden, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet.

Städte- und Gemeinderat

Die Fachzeitschrift für Kommunal-und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

Herausgeber	Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen Kaiserswerther Straße 199-201 40474 Düsseldorf Telefon 02 11/45 87-1 Fax 02 11/45 87-287 www.kommunen.nrw
Hauptschrift-leitung	Hauptgeschäftsführer Dr. Bernd Jürgen Schneider
Redaktion	Barbara Baltsch, Philipp Stempel Telefon 02 11/45 87-2 30 redaktion@kommunen.nrw Nina Hermes (Sekretariat) Telefon 02 11/45 87-2 31
Abonnement-Verwaltung	Nina Hermes Telefon 0211/4587-231 nina.hermes@kommunen.nrw
Anzeigen-abwicklung	Krammer Verlag Düsseldorf AG Goethestraße 75 40237 Düsseldorf Telefon 02 11/91 49-4 55 Fax -4 80
Layout	KNM Krammer Neue Medien www.knm.de
Druck	D+L REICHENBERG GmbH 46395 Bocholt
	Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Die Zeitschrift erscheint monatlich mit Doppelnummern im Februar und Juli. Das Abonnement (Einzelpreis 78 € komplett, elektronisch 49 €, Mindestlaufzeit 1 Jahr) ist unbefristet und kann jederzeit begonnen werden. Bestellungen nur beim Städte- und Gemeindebund NRW, Kaiserswerther Str. 199-201, 40474 Düsseldorf, Internet: www.kommunen.nrw . Jedoch kann das Abonnement innerhalb der ersten zwölf Monate mit einer Frist von einem Monat schriftlich gekündigt werden. Ansonsten verlängert es sich bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres. Wird es dann nicht bis zum 30.11. - wirksam zum 31.12. - gekündigt, verlängert es sich um ein weiteres Kalenderjahr und bleibt dann jeweils mit einer Frist von einem Monat zum Jahresende kündbar. Die Abonnementgebühr wird - bei Abo-Beginn im laufenden Kalenderjahr - anteilig für die dann noch bezogenen Hefte sowie jeweils im 1. Quartal für das gesamte Kalenderjahr in Rechnung gestellt. Wird das Abonnement während des Kalenderjahres zum Ende der Mindestlaufzeit gekündigt und ist bereits die volle Jahres-Abonnementgebühr bezahlt, wird diese für die nicht mehr bezogenen Hefte anteilig zurückerstattet. Kein Buchhandelsrabatt. Die mit dem Namen des Verfassers/der Verfasserin veröffentlichten Beiträge geben dessen/deren persönliche Meinung wieder. Nachdruck oder elektronische Wiedergabe nur mit Genehmigung der Schriftleitung.

ISSN 0342-6106

Themenschwerpunkt Januar-Februar 2020:
Smart Cities

WIR BRAUCHEN IHRE SOLIDARITÄT!

JETZT PARTNERARZT WERDEN! Unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen bei weltweiten Hilfseinsätzen mit einer Dauerspende und werden Sie so zum Partnerarzt von ÄRZTE OHNE GRENZEN. Erfahren Sie mehr über unser Programm ÄRZTE FÜR ÄRZTE:
www.aerzte-ohne-grenzen.de/partnerarzt

DZI Spenden-Siegel Geprüft + Empfohlen!

Spendenkonto:
Bank für Sozialwirtschaft
IBAN: DE72 3702 0500 0009 7097 00
BIC: BFSWDE33XXX

www.aerzte-ohne-grenzen.de/partnerarzt

MEDECINS SANS FRONTIERES
ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V.
Träger des Friedensnobelpreises

Kommunal Agentur NRW

Das Dienstleistungsunternehmen des Städte- und Gemeindebundes NRW

Konkrete Unterstützung für viele komplexe kommunale Aufgaben

Eine Auswahl unserer Themen:

Finanzierung kommunaler Leistungen, Gewässer, Organisation und Personal, Klimaschutz und Klimaanpassung, Abwasserentsorgung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, IT für Kommunen, Brandschutz und Rettungsdienste, Kommunale Beschaffung, Öffentlichkeitsarbeit, Abfallentsorgung, Unterhaltung kommunaler Anlagen, Verträge und Konzessionen

Wir sind für Sie da!

Nutzen Sie unser umfangreiches Know-how

Kommunal Agentur NRW GmbH

Cecilienallee 59
40474 Düsseldorf
tel: 0 211 / 4 30 77 – 0
info@KommunalAgenturNRW.de
www.KommunalAgenturNRW.de