



75. JAHRGANG • NOVEMBER **11** 2021

# STÄDTE- UND GEMEINDERAT



**PERSONALGEWINNUNG**  
SOZIALE MEDIEN



**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 Kommunalpolitik 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.)

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!





## Gute Arbeit sichtbar machen

An Krisen haben wir derzeit mehr als uns lieb ist. Die nächste steht schon vor der Tür. Damit meine ich den Fachkräftemangel. Es ist schon verwunderlich, dass dieses Thema in Deutschland nicht mehr Aufmerksamkeit erhält. Absehbar ist: Wer jetzt nicht handelt, wird bald ernste Schwierigkeiten bekommen.

Wie drastisch die Folgen eines Fachkräftemangels ausfallen können, ist seit geraumer Zeit in Großbritannien zu beobachten: Leere Regale im Supermarkt, kein Sprit an den Tankstellen, gerissene Lieferketten, ein Land auf der verzweifelten Suche nach Lkw-Fahrern. Krise. Der Fall zeigt: Auch im digitalen Zeitalter braucht es Menschen, die den Laden am Laufen halten. Diese Menschen, ihre Arbeit und ihre Kompetenzen sind systemrelevant.

Selbstverständlich gilt das nicht nur für Lkw-Fahrer oder Beschäftigte im Gesundheitssystem. Sondern auch im hohen Maße für das Fachpersonal in den Kommunen. Sie kümmern sich um Strom und Abwasser, Verkehr und Umwelt, Ordnung und Sicherheit. Sie kümmern sich darum, dass das Fundament unseres Zusammenlebens steht. Und können mit gutem Recht stolz darauf sein.

Der Blick auf die nahe Zukunft aber drängt uns zum Handeln: Rund 25 Prozent der Beschäftigten in den Kommunen werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen. In manchen Städten wird es sogar die Hälfte sein. Ernste Probleme sind absehbar. Wenn Fachleute fehlen, führt das zwangsläufig zu Verzögerungen, angefangen beim Planen und Bauen der neuen Kita bis zu Verkehrswende und Klimaschutz.

Glücklicherweise haben viele Kommunen den Ernst der Lage erkannt. Beleg dafür sind die guten Praxisbeispiele in diesem Heft. Sie zeigen auf, welch großes Potenzial in den Kommunen steckt: Familienfreundlich, flexible Arbeitszeiten, viel Gestaltungsspielraum und das alles auch noch im Dienste des Gemeinwohls - das sind Anreize, die bei Bewerberinnen und Bewerbern zunehmend gefragt sind. Nicht jedes Unternehmen kann da mithalten.

Zudem wissen zahlreiche Städte und Gemeinden, dass sie nur verlieren können, wenn sie sich gegenseitig Konkurrenz machen. Stattdessen tun sie sich zusammen und werben mit vereinten Kräften für die Vorzüge einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Zum Beispiel über das gemeinsame Jobportal [berufe.nrw](https://www.berufe.nrw), das mehrere Kommunen unter der Schirmherrschaft des Städte- und Gemeindebundes NRW gegründet haben. Auch so lässt sich erfolgreich vorbeugen. Schauen Sie doch mal rein!

Christof Sommer  
Hauptgeschäftsführer StGB NRW

## Kommunale Außenbeleuchtung - Draußen wird es digital



Wirtschaftliche, technische und rechtliche Rahmenbedingungen einer zukunftsfähigen kommunalen Außenbeleuchtung, hrsg. v. Deutscher Städte- und Gemeindebund (DStGB) in Kooperation mit TRILUX u. Jung Rechtsanwälte und SKEIDE-Ingenieurbüro Elektrotechnik, DStGB-Dokumentation Nr. 160, DIN A4, 32 S., kostenlos herunterzuladen unter [dstgb.de/publikationen/dokumentationen/](http://dstgb.de/publikationen/dokumentationen/)

Kommunen bieten sich mit einer modernen und digitalen öffentlichen Beleuchtung enorme Chancen - auch zur Kosteneinsparung. Sie erhöht zudem die Aufenthaltsqualität und das Sicherheitsgefühl. Auch können multifunktionale Lichtmaste bereits als Ladestation für Elektrofahrzeuge, Sicherheitssysteme, Verkehrs- und Luftqualitätsmessungen oder auch unterstützend für autonom fahrende Fahrzeuge genutzt werden. In der Broschüre werden die wirtschaftlichen, technischen und rechtlichen Rahmenbedingungen einer zukunftsfähigen kommunalen Außenbeleuchtung aufgezeigt. Zudem gibt es Hinweise zu Fördermöglichkeiten sowie Praxisbeispiele.

## Fahrradstraßen

Leitfaden für die Praxis, hrsg. v. Deutschen Institut für Urbanistik (Difu) u. Bergische Universität Wuppertal, Sonderveröffentlichung 2021, DIN A4, 52 S., kostenlos herunterzuladen unter [difu.de/publikationen](http://difu.de/publikationen)



Das Deutsche Institut für Urbanistik und die Bergische Universität Wuppertal haben in einem Forschungsprojekt untersucht, welche Gestaltungen auf Fahrradstraßen zielführend sind und mit welchen Einsatzkriterien man diese bundesweit einheitlich umsetzen kann. Die Ergebnisse des Projektes sind in dem Leitfaden zusammengefasst. Er soll Politik, Verwaltungen, Planungsbüros sowie weiteren Interessierten aufzeigen, was bei der Einrichtung von Fahrradstraßen zu beachten ist und welche Elemente gut funktionieren.

## Klimaschutz in Nordrhein-Westfalen



Entwicklung der Treibhausgas-Emissionen, Ziele und Strategien, Instrumente und Perspektiven, hrsg. v. Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen, DIN A4, 38 S., kostenlos herunterzuladen unter [wirtschaft.nrw/broschuerenservice](http://wirtschaft.nrw/broschuerenservice)

Der Bericht zeigt auf, wie sich die Treibhausgas-Emissionen entwickelt haben und erläutert die strategischen Ansätze des Landes NRW beim Klimaschutz. Zudem gibt er einen Überblick über die wichtigsten Förderinstrumente und Maßnahmen und ordnet die nordrhein-westfälische Energie- und Klimapolitik in den nationalen und internationalen Kontext ein.

# INHALT

75. Jahrgang November 2021



6



10



16

Britta Oehmiche  
arbeitet in der Kita Pusen

### EDITORIAL

- 3 Gute Arbeit sichtbar machen  
*von Christof Sommer*

### PERSONALGEWINNUNG

- 6 Personelle Perspektiven für die Kommunalverwaltung  
*von Michael Becker*
- 8 Für die Zukunft eines starken öffentlichen Dienstes  
*von Andreas Hemsing*
- 10 Personalgewinnung in der Stadt Bergisch Gladbach  
*von Marion Linnenbrink*
- 12 Arbeits- und tarifrechtliche Vorteile der Beschäftigung bei einer Kommunalverwaltung  
*von Jürgen Slawik*
- 14 Bündelung von Stellenangeboten der Kommunen im Portal [berufe.nrw](http://berufe.nrw)  
*von Ingmar Behrens*

Titelfoto: olly - stock.adobe.com

Thema **Personalgewinnung****16 Einsatz von Social Media bei der Personalgewinnung am Beispiel der Stadt Moers**

von Mirjam Beitz

**18 Nachwuchskräfte durch Personalentwicklung gewinnen, binden und qualifizieren**

von Nils Brüggemann und Birgit Beckermann

**SOZIALE MEDIEN****21 Freundschaftsanfrage an die Bürgerinnen und Bürger**

von Tilman Baur

**SERVICE**

- 17 Integration
- 24 Bücher
- 27 Europa-News
- 28 Gericht in Kürze

**Label „StadtGrün naturnah“ in Gold für NRW-Kommune**

Die Stadt **Arnsberg** hat das Label „Stadtgrün naturnah“ in Gold erhalten. Mit dem Label zeichnen das Bündnis „Kommunen für biologische Vielfalt“ und die Deutsche Umwelthilfe Kommunen aus, die attraktive Lebensräume für Mensch und Natur schaffen. Arnsberg erhielt die Zertifizierung für Projekte in der Grünflächenplanung wie dem Natur-Erlebnis-Raum, die Anlage von naturnahen Außengeländen an Kitas und Schulen sowie der Pflanzung von heimischen Wildstauden und die Ansaat von Blühflächen bei allen Neugestaltungen im Freiraum. Neben Arnsberg können sich 14 weitere deutsche Kommunen über das Label in Gold, Silber oder Bronze freuen.

**RZF-Niederlassung in ostwestfälischer Domstadt**

Das Rechenzentrum der Finanzverwaltung von Nordrhein-Westfalen (RZF) hat eine Außenstelle in **Paderborn** eingerichtet. Dort sind zunächst 22 Computerexpertinnen und -experten im Einsatz. Neben der Verarbeitung von Steuerdaten sollen sie unter anderem verwaltungsinterne Digitalisierungsschritte vorantreiben und die Landesverwaltung mit moderner Hard- und Software ausstatten. Da Paderborn zu den führenden IT-Standorten Deutschlands zählt, erhofft sich das RZF durch die Standortwahl mehr qualifiziertes Personal. „Das RZF bietet attraktive und spannende Arbeitsaufgaben für den IT-Nachwuchs aus der Region“, betonte NRW-Finanzminister Lutz Lienenkämper bei der Eröffnung der Außenstelle Ende September.

**Modernisierung und barrierefreier Ausbau von NRW-Bahnhöfen**

Das Land Nordrhein-Westfalen will 15 kleine und mittelgroße Bahnhöfe modernisieren und barrierefrei ausbauen - darunter die Stationen in **Dülmen, Dülmen-Buldern, Dormagen Chempark, Drensteinfurt, Greven-Reckenfeld, Lennestadt-Grevenbrück, Rheine-Mesum, Salzkotten** und **Xanten**. Wie das NRW-Verkehrsministerium mitteilte, habe man hierzu mit dem Nahverkehr Westfalen-Lippe, dem Verkehrsverbund Rhein-Ruhr und der DB Station&Service AG eine neue Finanzierungsvereinbarung zu einer Förderinitiative des Bundes unterzeichnet. Als Teil der landesweiten „ÖPNV-Offensive“ sollen demnach bis Ende 2027 insgesamt rund 54 Millionen Euro investiert werden. Das Land beteiligt sich mit 26,8 Millionen Euro an den Kosten.

**Erster Premium-Wanderort in Nordrhein-Westfalen**

**Bad Berleburg** ist der erste Premium-Wanderort in Nordrhein-Westfalen. Bundesweit gibt es nur zwei weitere Destinationen, die das Qualitätszertifikat des Deutschen Wanderinstituts erhalten haben. „Nach einer langen Vorbereitungsphase, vielen Arbeitssitzungen und einem akribischen Prüfungsverfahren haben wir es jetzt geschafft“, freute sich Andreas Bernshausen, Geschäftsführer der BLB-Tourismus GmbH. „Das Qualitätssiegel bestätigt und unterstreicht unseren nachhaltigen Weg“, betonte Bürgermeister Bernd Fuhrmann. Rund um die Stadt sind bisher vier Premiumwanderwege ausgewiesen: Wittgensteiner Schieferpfad, Via Adrina, Via Celtica und Bei de Hullerkeppe. Zudem gibt es den Themenweg „Märchenspur“.

Die Kommunen - hier das Rathaus der Stadt Nettetal mit der Skulptur „Die Neuigkeit“ - benötigen qualifiziertes Personal, um die Leistungen für ihre Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten



FOTO: STADT NETTETAL

## Personelle Perspektiven für Kommunen schaffen

Die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes bleibt eine Daueraufgabe - auch in den nordrhein-westfälischen Städten und Gemeinden

Die Aufgaben der Städte und Gemeinden sind vielschichtig. Mit ihren Verwaltungen und Einrichtungen der Daseinsvorsorge sorgen sie für eine hohe Lebensqualität vor Ort. Dabei sind sie selbstverständlich zwingend auf eine hinreichend ausgestattete Personaldecke mit entsprechend qualifiziertem Personal angewiesen. Ebenso selbstverständlich sind aber auch die privaten Arbeitgeber sowie die Landes- und Bundesbehörden auf entsprechend qualifizierte Beschäftigte angewiesen.

Nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels lässt sich schon heute in vielen Bereichen ein Fachkräftemangel auf kommunaler Seite feststellen. Und es ist davon auszugehen, dass sich das auch intensivieren wird. Das gilt insbesondere für die Gebiete, in denen ein intensiver Wettbewerb um Fachkräfte besteht. Bund und Land versuchen seit Jahren, durch entsprechende Gesetzgebung für eine Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu sorgen.

**Gesetzentwurf und Positionspapier** Aktuell liegt ein Gesetzentwurf der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zur Steigerung der Attraktivität des

öffentlichen Dienstes<sup>1</sup> vor. Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfes sind:

- Gesetzliche Normierung eines Anspruchs auf pflichtgemäße Ermessensausübung durch die Dienststellen bei Anträgen auf Teilnahme an alternierender mobiler Arbeit,
- Neuregelung zum Wiedereinstiegsmanagement,
- Einführung von Langzeitarbeitskonten,
- Anerkennung der Laufbahnbefähigung bei Wechsel nach Nordrhein-Westfalen,
- Stärkung des Behördlichen Gesundheitsmanagements.

In diesem Gesetzentwurf noch nicht aufgenommen, aber von den kommunalen Spitzenverbände schon seit langem gefordert, ist eine Öffnungsklausel für Entgeltumwandlungsmodelle zur Anschaffung und zum Leasing von Jobrädern oder E-Bikes für die Beamtinnen und Beamten<sup>2</sup>.

Neben diesen gesetzgeberischen Aktivitäten sind auch die Maßnahmen der kommunalen Arbeitgeberverbände von zentraler Bedeutung. Sie haben gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden



**DER AUTOR**

**Michael Becker** ist Hauptreferent für Öffentliches Dienstrecht beim Städte- und Gemeindebund NRW

<sup>1</sup> Vgl. dazu Schnellbrief Nr. 504/2021 des StGB NRW vom 2. September 2021

<sup>2</sup> Vgl. dazu Schnellbrief Nr. 275/2021 des StGB NRW vom 6. Mai 2021 sowie Schnellbrief Nr. 556/2021 vom 12. Oktober 2021

auf Bundesebene im September 2021 umfassende Möglichkeiten aufgezeichnet, wie Kommunen dem Fachkräftemangel gezielt begegnen können<sup>3</sup>. Dabei geht es insbesondere um die Nutzung der Chancen, die sich aus der Digitalisierung ergeben.

Es muss ferner für Beamtinnen und Beamte des technischen Dienstes die gesetzliche Möglichkeit eröffnet werden, im Wege einer modularen Qualifizierung in die Laufbahngruppe 2.2 aufsteigen zu können. Dies ist insbesondere wegen der sich kontinuierlich verschärfenden Probleme bei der Personalgewinnung und -haltung in technischen Bereichen und der Tatsache, dass viele verbeamtete Ingenieurinnen und Ingenieure, beispielsweise im bautechnischen Bereich, nur über ein Fachhochschulstudium verfügen und daher nicht in die Laufbahngruppe 2.2 aufsteigen können, dringend notwendig.

**Arbeitgebermarke und Stellenportal** Ein weiterer Baustein für die kommunale Fachkräftegewinnung ist die Schaffung einer kommunalen Arbeitgebermarke und des Stellenportals „Berufe-NRW“. Schwerpunkte sind dort:

- Bündelung von Stellenangeboten der Kommunalverwaltungen in dem gemeinsamen Portal [www.berufe-nrw.de](http://www.berufe-nrw.de),
- Verdeutlichung der Berufsvielfalt der Kommunen „über 100 Jobs - Deine Zukunft“,
- Erfahrungsaustausch wie zum Beispiel zu modernen Möglichkeiten der Personalgewinnung.

Dabei geht es auch darum, dass kommunale Stellenangebote regional und überregional wahrgenommen



FOTO: WELLHOFER DESIGNS - STOCK.ADOBE.COM

Beamtinnen und Beamte des technischen Dienstes sollen im Wege einer modularen Qualifizierung aufsteigen können

werden. Hier ist der Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen Schirmherr.

Fazit: Eine Tätigkeit bei Städten und Gemeinden ist sinnerfüllend, mehr als abwechslungsreich und spannend. Häufig fehlt aber das Wissen darüber. Dementsprechend sind aktuelle und interessante Informationen wie die Schaffung einer kommunalen Arbeitgebermarke unabdingbar. Selbstverständlich muss auch die Tätigkeit als solches nicht nur finanziell, sondern auch ansonsten attraktiv sein. Hier sind alle Akteurinnen und Akteure dauerhaft und intensiv gefordert.

StGB NRW-Mitgliedskommunen können das Papier zum Fachkräftemangel in den Kommunen im Intranet im Bereich Beamtenrecht unter den Fachinformationen Recht, Personal, Organisation herunterladen

<sup>3</sup> Vgl. StGB NRW-Mitteilung Nr. 523/2021 vom 14. September 2021

## Verdienstkreuz 1. Klasse für Roland Schäfer

**R**oland Schäfer, Bürgermeister a.D. der Stadt Bergkamen sowie Ehrenpräsident des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen (StGB NRW) und des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB), hat das Verdienstkreuz Erster Klasse erhalten. NRW-Kommunalministerin **Ina Scharrenbach**, die die Auszeichnung im Auftrag von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier am 5. Oktober 2021 überreichte (Foto), würdigte Schäfers jahrzehntelanges ehren- und hauptamtliches Engagement für die Städte und Gemeinden. Auch im Ruhestand setzte er sich für die Interessen der Kommunen ein. „Schäfer ist es gelungen, durch seine ausgleichende, ruhige Art und seine klare Fokussierung die kommunalen Spitzenverbände zu dem zu machen, was sie heute sind: Sprachrohr der Kommunen in Deutschland, das auch in den Landesregierungen und in der Bundespolitik große Beachtung findet“, so Scharrenbach. Schäfers Engagement geht aber auch weit über die nationalen Grenzen hinaus. So setzte er sich auf europäischer Ebene unter anderem im Kongress der Gemeinden und Regionen beim Europarat und in der Deutschen

Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas für eine Stärkung der Kommunen ein. International war und ist Schäfer im Weltverband der Kommunen und damit dem kommunalen Ansprechpartner der Vereinten Nationen aktiv.



FOTO: MHKBC NRW

*Eine Bewerbung  
im öffentlichen  
Dienst einer Stadt  
oder Gemeinde  
wird für viele  
Menschen immer  
attraktiver*



FOTO: CONTRASTWERKSTATT - STOCK.ADOBE.COM

## Für die Zukunft eines starken öffentlichen Dienstes

Im kommunalen öffentlichen Dienst gibt es vielfältige Tätigkeiten, spannende Bereiche und sinnstiftende Aufgaben, für die aktiv geworben werden muss

**G**enügend Berufsfelder und Ausbildungsberufe warten in der Kommune auf interessierte Bewerberinnen und Bewerber. Außerdem kennt der öffentliche Dienst bereits Möglichkeiten, Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege von Angehörigen miteinander zu vereinbaren. Ansätze für eine flexible Arbeitszeitgestaltung sieht das Dienst- und Tarifrecht ebenfalls vor.

**Ungenutzte Potenziale** In der Praxis werden die vorhandenen Optionen jedoch zu wenig gelebt. Schade, denn mit den zusätzlichen Vorteilen könnte der öffentliche Dienst offensiver um Fachkräfte werben und bei (zukünftigen) Beschäftigten punkten. Während einige wenige Kommunen das Bewusstsein entwickelt haben und ihre Vorzüge beispielsweise mit Kampagnen in den Vordergrund rücken, hinken viele andere hinterher. Dabei muss es keine Hochglanzwerbung sein. Innovative Ideen zur Personalgewinnung sind nicht automatisch kostenintensiv. Allerdings sind sie zwingend erforderlich. Die Themen Personalgewinnung und -entwicklung

sowie Ausstattung wurden in den vergangenen Jahren nicht oder nur unzureichend vorangetrieben. Dem gesamten öffentlichen Dienst fehlen aktuell rund 330.000 Beschäftigte. Mit Blick auf den demografischen Wandel, der seit Langem bekannt ist, wird sich die Situation enorm verschärfen. Die geburtenstarken Jahrgänge verlassen in den nächsten zehn Jahren den öffentlichen Dienst und gehen in den Ruhestand.

Es braucht neue Fachkräfte für den Arbeitsmarkt. Diese lassen sich nur bedingt mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes locken. Dieser Aspekt mag zwar in Corona-Zeiten ein gutes Argument sein, darf jedoch nicht die einzige Karte sein, die gespielt wird. Künftige Generationen wollen mehr. Der öffentliche Dienst muss sich zukunftsfähig aufstellen, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

**Flexibilität und Aufstiegschancen** Gerade die Corona-Pandemie hat gezeigt, was beispielsweise Digitalisierung möglich machen kann. Die neu genutzten hybriden Arbeitsformen werden bleiben. Die



### DER AUTOR

**Andreas Hensing** ist Landesvorsitzender der komba gewerkschaft nrw

flexiblere Arbeitsgestaltung ist ein wichtiger Faktor, der zu mehr Attraktivität im öffentlichen Dienst beitragen kann. Die Grundvoraussetzung ist sicherlich, dass die technische Ausstattung gegeben ist, die Aufgaben es ermöglichen und ein klares Regelwerk in Zusammenarbeit mit den Personal- und Betriebsräten existiert.

Neben den flexiblen Arbeitsmodellen und einer digitalen Verwaltung, die den Namen tatsächlich verdient, gehören unter anderem attraktive Entwicklungschancen für Nachwuchskräfte und Bestandsbeschäftigte sowie interessante Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu einem zukunftsgerichteten öffentlichen Dienst. Auch der Wunsch nach Lebensphasenmodellen steigt. Mal könnte mehr Freizeit statt Geld in die Lebensplanung passen. In anderen Zeiten wird wiederum mehr Arbeit bevorzugt. Diese sich wandelnden Interessen können nicht einfach ignoriert werden.

**Offensive für MINT-Berufe** Damit der öffentliche Dienst verlässlicher Träger der Infrastruktur bleibt und den Bürgerinnen und Bürgern einen anhaltend guten Service bietet, braucht es zeitgemäße, attraktive und verbindliche Rahmenarbeits- und Einkommensbedingungen. Es bedarf einer Attraktivitätsoffensive, damit zum Beispiel die qualifizierten Beschäftigten aus den MINT-Berufen den Weg in die Kommune finden. Gerade im IT-Bereich stehen die Städte und Gemeinden in der Gunst der Bewerbenden weit hinten. In Sachen Bezahlung wird der öffentliche Dienst wahrscheinlich nie mit der Wirtschaft konkurrieren können. Aber darüber hinaus gibt es mehr Stellenschrauben, an denen gedreht werden muss, um solche Fachkräfte frühzeitig für die Kommune als Arbeitgeberin zu begeistern. Das Angebot eines dualen Studiums im MINT-Bereich wäre eine Möglichkeit. Dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst muss



FOTO: LEN4KIK - STOCK.ADOBE.COM

*Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten Kommunen ihren Beschäftigten hybride Arbeitsformen und Homeoffice an*

*Kommunen werben verstärkt um Beschäftigte aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)*



FOTO: MIKE FOUQUE - STOCK.ADOBE.COM

entschieden begegnet werden. Daher benötigen wir wettbewerbsfähige Bedingungen. Tarif- und Besoldungspolitik können diese schaffen. Der demografische Wandel und die absolute Notwendigkeit, Fachkräfte zu gewinnen müssen dringend bei den nächsten Verhandlungen auf die Agenda. Als Sozialpartnerin sind wir bereit, gemeinsam mit Politik, kommunalen Spitzen und Arbeitgebern die Zukunft eines attraktiven und starken kommunalen öffentlichen Dienstes zu gestalten.

## IT-Lenkungsausschuss in Dormagen

Der IT-Lenkungsausschuss der kommunalen Spitzenverbände ist am 5. Oktober 2021 in der Stadt Dormagen zusammengekommen. Als Vorsitzender des Ausschusses begrüßte **Bürgermeister Eric Lierenfeld** (Foto 4. v. rechts) die Mitglieder im Ratssaal - zum vorletzten Mal. Da der Vorsitz alle zwei Jahre turnusmäßig wechselt, wäre es eigentlich Lierenfelds letzte Sitzung als Vorsitzender gewesen, nun aber wurde eine

Sondersitzung für Dezember angesetzt. „Der IT-Lenkungsausschuss ist immer ein spannender Termin. Wir sprechen unter anderem über IT-Strukturen und -Konzepte. So können wir die Digitalisierung aktiv steuern und damit die Weichen für die Zukunft stellen“, erklärt Lierenfeld. In der Sitzung in Dormagen ging es unter anderem um IT-Dienstleistungen und die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes. Der IT-Lenkungsausschuss wurde 2013 von den kommunalen Spitzenverbänden in NRW ins Leben gerufen. Als ständiger Gast ist auch der KDN als Dachverband kommunaler IT-Dienstleister vertreten. Die Geschäftsführung liegt derzeit beim Städte- und Gemeindebund NRW, dessen Mitglied auch die Stadt Dormagen ist.



FOTO: STADT DORMAGEN

Die Projektverantwortlichen Lisa Sprenger (links) und Stefanie Köllen präsentierten mit Bürgermeister Frank Stein vor dem Rathaus von Bergisch Gladbach die Plakate



FOTOS (4): STADT BERGISCH GLADBACH

# Stadtverwaltung wirbt um „MIT.Wirkung.“

Mit Unterstützung ihrer Mitarbeitenden vermittelt die Stadt Bergisch Gladbach potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die Vorteile eines Arbeitsplatzes in der Kommunalverwaltung

**M**IT.WIRKUNG. - so lautet der Slogan für die Kampagne der Stadt Bergisch Gladbach, um neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen. Die beiden kurzen Wörter, die unterschiedliche Aussagen enthalten, sind - so das Ergebnis nach Beteiligung der Mitarbeitenden - typisch für die Arbeit in einer Kommunalverwaltung. Mit Wirkung arbeiten. Bei der Arbeit Mitwirkung haben.

Die Stadt Bergisch Gladbach verliert in den nächsten 15 Jahren über 50 Prozent ihrer Belegschaft. Mit diesem starken Argument konnte die Personalabteilung die Verwaltungsspitze und die Politik überzeugen, tätig zu werden. Das Ziel: der Stadtverwaltung ein Gesicht zu geben und mit den Mitarbeitenden zu werben. Denn alle Menschen haben mit der Verwaltung zu tun, seltsamerweise nehmen nur wenige sie aber in ihrer Vielfalt als Arbeitgeberin war.

**Mitwirkung der Mitarbeitenden** Der Weg zur Kampagne war erfahrungsreich. Eine externe Agentur wurde beauftragt, die die Personalabteilung bei den verschiedenen Planungs- und Umsetzungs-

schritten professionell begleitete. Zudem gab es eine enge Abstimmung mit der Abteilung Kommunikation und Marketing. In Workshops wurde zunächst erarbeitet, weshalb die Mitarbeitenden gerne bei der Stadt Bergisch Gladbach arbeiten: Bürgernähe, Gemeinwohlorientierung, Vielseitigkeit, ideale Größe, kleine Teams, qualifizierte Jobprofile, flache Hierarchien, Gestaltungsfreiheiten, Sicherheit, Flexibilität - das ist den Kolleginnen und Kollegen wichtig, damit können sie sich identifizieren.



## Ziele der Stadt Bergisch Gladbach

- Sichtbar werden als Arbeitgeberin.
- Zeigen, welche Vorteile die Stadt Bergisch Gladbach als Arbeitgeberin bietet.
- Bestehendes Personal binden sowie neues Personal finden.
- Leistungsfähig bleiben - auch in der Zukunft.



### DIE AUTORIN

**Marion Linnenbrink** ist Pressesprecherin der Stadt Bergisch Gladbach

Über mehrere Monate wurde geplant, getextet und Bildmaterial unter Beteiligung der Mitarbeitenden erstellt. Zudem wurden Unter-Slogans gebildet, die die in den Workshops identifizierten Vorteile der Arbeitgeberin Stadt Bergisch Gladbach in den Fokus rücken. Gerade die Vielfalt, aber auch Integration und Inklusion sollten visualisiert werden.

**Videoaufruf und Fotoshooting** Die Kolleginnen und Kollegen in der insgesamt über 1.400 Köpfe großen Stadtverwaltung wurden über ein Video auf die Kampagne und die Mitwirkungsmöglichkeit angesprochen. Dies führte zu durchweg positiven Reaktionen. Manch einer griff direkt zum Telefonhörer, um den Kolleginnen Stefanie Köllen und Lisa Sprenger von der zuständigen Abteilung Personalentwicklung Ideen und Anregungen durchzugeben.

„Die Entwicklung einer Arbeitgebermarke wurde zum Gesprächsthema in unserer Verwaltung, egal ob positiv oder kritisch, das hat uns sehr gefreut“, betonen die beiden Personalerinnen. „Vor allem die positive Resonanz hat uns bestärkt, das Projekt weiter zu intensivieren“, erläutert Stefanie Köllen.

**Plakate in und um die Stadt** Sichtbar wurde die Kampagne im Dezember 2020. An zahlreichen Plakat-Standorten in und um Bergisch Gladbach kamen die Fotos und Slogans mit den „echten“ Kolleginnen und Kollegen zur Geltung. „Unser Ziel war es, ins Gespräch in der Stadtgesellschaft zu kommen und auf die Stadt Bergisch Gladbach als Arbeitgeberin aufmerksam zu machen“, betont Stefanie Köllen.

„Die Beteiligung der Mitarbeitenden am gesamten Prozess war für uns sehr wichtig“, betont Lisa Sprenger als Abteilungsleiterin. Mitdenken, Mitgestalten, Mitwirken lassen. Das Team steht im Fokus und die neuen Kolleginnen und Kollegen werden für alle gesucht, die bereits Mitglieder der Stadtverwaltungsfamilie sind. Hier spielt auch die interne Kommunikation eine große Rolle.

**Neue Serie in Arbeit** Außerdem darf es keinen Stillstand geben. So wird gerade in Bergisch Gladbach die zweite Plakatserie entwickelt, die Ende November 2021 im Straßenbild der Stadt zu sehen sein wird. Ergänzend gibt es Pressetermine und Presstexte, die Portraitierten erzählen ihren Werdegang zur Stadtverwaltung. Die gewünschte Reaktion ist, dass junge Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, aber auch Menschen, die sich umorientieren möchten, die Stadtverwaltung als Option fürs Berufsleben wahrnehmen. Weitere Schritte sind die persönliche Ansprache vor Ort, beispielsweise auf Marktplätzen oder Jobmessen.

Hinzu kommt das konkrete Recruiting. Hier werden einzelne Bereiche betrachtet und gezielt beworben, die dringend und regelmäßig neue Kolleginnen und Kollegen suchen, zum Beispiel Ingenieurinnen und



Städtische Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen machten spontan beim Fotoshooting für die Plakataktion mit



Mit unterschiedlichen Plakatomotiven sucht die Stadt Bergisch Gladbach nach neuem Personal



## Die Entwicklung einer Arbeitgebermarke wurde zum Gesprächsthema in der Verwaltung

Ingenieure, Architektinnen und Architekten, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, auch den normalen Verwaltungsbereich. Auch die Online-Strategie wird erweitert. Social-Media-Kanäle werden ausgebaut und Profile auf Jobbörsen erweitert.

„Wichtig ist es uns aber vor allem auch, die Mitarbeitenden an die Stadt Bergisch Gladbach zu binden. Denn am wertvollsten ist es, wenn die Kolleginnen und Kollegen gerne bei der Stadt Bergisch Gladbach arbeiten und dann sogar in ihrem Bekanntenkreis für ihre Arbeitgeberin werben“, betonen Stefanie Köllen und Lisa Sprenger. Dafür gilt es, interne „Schwachstellen“ weiter auszubessern, Prozesse zu optimieren, die Kultur zu fördern und die Stimmen der Mitarbeitenden ernst zu nehmen.

arbeiten-fuer-bergischgladbach.de

*Der Wettbewerb um die klügsten Köpfe und die größten Talente ist schon lange im öffentlichen Dienst angekommen*



FOTO: FIZKES - STOCK.ADOBE.COM

# Beschäftigungsmöglichkeiten zu attraktiven Bedingungen

Neben der Sicherheit der Beschäftigung haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst der Kommunen weitere arbeits- und tarifrechtliche Vorteile

In Zeiten des demografischen Wandels ergeben sich neue Anforderungen an eine moderne Personalpolitik. Es ist beim „Wettbewerb um die besten Köpfe“ wichtig, die positiven Aspekte einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst darzustellen. Viele Aspekte ergeben sich aus den arbeits- und tarifrechtlichen Rahmenbedingungen.

**Attraktive Bedingungen für Azubis** Die Anzahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger wird aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend geringer. Gleichzeitig kann dieser Personenkreis aus einem breiteren Angebot an Ausbildungsplätzen wählen. Hier können die Kommunen punkten: Sie bieten bereits den Auszubildenden attraktive Bedingungen, die auch im Branchenvergleich an der Spitze stehen. Im Rahmen einer Auswertung des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)<sup>1</sup> zu tariflichen Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Tarifbranchen im Jahr 2021 wurde festgestellt, dass die höchste Ausbildungsvergütung im kommunalen Pflegedienst gezahlt wird. Auch die Ausbildungsvergütungen für kommunale Auszubildende außerhalb des Pflegebereichs stehen im Vergleich mit anderen Branchen an der Spitze.

**Entgelt und Aufstiegschancen** Kommunen decken als moderne Dienstleistungsunternehmen

im Bereich der Daseinsvorsorge ein breites und interessantes Aufgabenspektrum ab. Die 2017 in Kraft getretene neue Entgeltordnung bildet diese kommunale Aufgabenvielfalt anforderungsgerecht und diskriminierungsfrei ab. Dabei sind neue Ausbildungsgänge integriert und qualifikationsabhängig bestimmte Eingruppierungsmerkmale aufgewertet worden.

Für jede Entgeltgruppe gibt es wiederum zwei Grundentgeltstufen und vier Entwicklungsstufen. Berufserfahrung und überdurchschnittliche Leistungen können bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Auch für die Qualifizierung haben die Tarifvertragsparteien flexible Rahmenregelungen vorgesehen (§ 5 TVöD-V). In der klassischen Verwaltung ist im Zuge der tarifvertraglichen Ausbildungs- und Prüfungspflicht ein berufsbegleitender Aufstieg durch den Besuch der sogenannten Verwaltungslehrgänge an den Studieninstituten möglich. Das Thema „Karriere- und Entwicklungschancen“ wird nicht zuletzt hierdurch besonders herausgestellt.

**Arbeitszeit und Urlaubsregelungen** Familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten sind ein Gewinn für Arbeitgeber und Beschäftigte. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes bieten im Vergleich zu anderen Tarifbereichen ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilität. Die mit § 6 Abs. 6 und 7



**DER AUTOR**

**Jürgen Slawik** ist Stellvertretender Geschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (KAV NW)

<sup>1</sup> siehe boeckler.de/pdf/pm\_ta\_2021\_07\_13.pdf

TVöD-V eingeführten Arbeitszeitinstrumente „Arbeitszeitkorridor“ und „Rahmenzeit“ ermöglichen es neben den klassischen Gleitzeitmodellen, dass die Arbeitsleistung dann abgerufen werden kann, wenn sie benötigt wird. Gleichmaßen ist es auch möglich, die Arbeitszeit nach den persönlichen Anforderungen auszurichten.

Auch mobiles Arbeiten rückt immer mehr in den Fokus. Daneben sehen die speziellen Bestimmungen für die kommunalen Beschäftigten im Landesgleichstellungsgesetz (§§ 13 und 14) und im TVöD-V (§§ 11 und 28) noch zusätzliche Möglichkeiten und Ansprüche zur Teilzeitbeschäftigung und zur Beurlaubung aus familiären Gründen vor. Auch die Urlaubsansprüche können sich sehen lassen. Der Urlaubsanspruch beträgt sechs Wochen anstelle der gesetzlich geregelten vier Wochen.

**Zusätzliche Anreizinstrumente** § 18 TVöD-V sieht vor, dass ein variables und leistungsorientiertes Zusatzentgelt gezahlt wird. Das Volumen beläuft sich auf zwei Prozent der ständigen TVöD-Monatsentgelte des Vorjahres, dies entspricht in etwa einem Viertel Monatsgehalt. Aus diesem tarifvertraglichen Volumen ergeben sich bei differenzierter Auszahlung an die Beschäftigten attraktive und spürbare Leistungsprämien zusätzlich zum regelmäßigen Tabellenentgelt.

Im Rahmen der Tarifrunde 2020 wurde ein neuer § 18a TVöD-V vereinbart, durch den im Wege einer teilweisen oder vollen Umwidmung des Leistungsbudgets aus § 18 TVöD-V Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit ermöglicht werden können. Die Arbeitgeber haben damit nach intensiver Praktikerdebatte in den Verbandsgremien mit den Gewerkschaften vereinbart, das Instrument der Leistungsanreize nach § 18 TVöD-V um das Instrument des Setzens von Entgeltanreizen (Incentives) zu erweitern.

Ebenfalls im Rahmen der Tarifrunde 2020 ist es gelungen, durch die Vereinbarung des Tarifvertrags „Fahrradleasing“ Entgeltumwandlungsmodelle für Job-Räder in steuerlich privilegierter Form - wie bereits in der Privatwirtschaft üblich - zu ermöglichen und damit einen weiteren Baustein zur Stärkung der Arbeitsplatzattraktivität zu setzen.

Bezogen auf das Thema „Entgeltanreize in Zeiten des Fachkräftemangels“ hat sich aus Arbeitgeber-sicht angesichts der angespannten Nachwuchskräfteproblematik die Notwendigkeit ergeben, in Ergänzung zu den flächentarifvertraglichen Entgeltkomponenten eine verbandspolitische Öffnung für eine Fachkräftezulage zu schaffen. Nach der Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften kann an Beschäftigte ab der Entgeltgruppe 9a, wenn sie eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung absolviert haben,



FOTO: STADT NETTETAL



Zur Attraktivitätssteigerung wurde die Entgeltumwandlung für Diensträder auch für Angestellte von Kommunen geöffnet

*In der Stadt Nettetal hat das neue Ausbildungsjahr Anfang September mit der Rekordzahl von 18 Auszubildenden im Verwaltungsbereich begonnen*

im begründeten Einzelfall eine monatliche Zulage von bis zu 1.000 Euro gezahlt werden.

**Betriebliche Altersversorgung** Angesichts der Entwicklungen bei der Höhe des gesetzlichen Rentenniveaus ist es zunehmend wichtig, für ein finanziell abgesichertes Leben im Alter Vorsorge zu treffen. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben die Tarifpartner eine attraktive Betriebsrente in Gestalt der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes geregelt.

**Sicherer Arbeitsplatz** Die Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst ist ein hohes Gut. Bund, Länder und Kommunen sind nicht insolvenzfähig. Anders als in der Privatwirtschaft ist man hier nicht uneingeschränkt dem Marktrisiko ausgesetzt. Der öffentliche Dienst wird gemeinhin auch deshalb als sicherer Arbeitgeber angesehen, weil betriebsbedingte Kündigungen die absolute Ausnahme bilden. Die Kommunen bieten vielfältige und interessante Beschäftigungsmöglichkeiten zu attraktiven Bedingungen. Die Tarifvertragsparteien schaffen mit einem modernen und flexiblen Tarifrecht den Rahmen für die Gewinnung und Bindung von Personal. Diese attraktiven Bedingungen sollten bei den zunehmenden Personalgewinnungsproblemen stärker als bisher in den Fokus gestellt werden. ●

# Jede Angel hat nur einen Haken, jeder Job sucht seinen Bewerber



## DER AUTOR

Ingmar Behrens ist Geschäftsführer der Behrens und Behrens GmbH

In Anlehnung an die schleswig-holsteinische Initiative [berufe-sh.de](http://berufe-sh.de) bündelt das Job- und Informationsportal [berufe-nrw.de](http://berufe-nrw.de) Stellenangebote der Kommunen in Nordrhein-Westfalen

**A** bend für Abend schauen Millionen von Menschen die Tagesschau und sehr viele die Werbespots davor. Aber wer geht am nächsten Tag los und kauft genau das dort beworbene Produkt? Es sind die Wenigsten. Nur durch die Reihe und Menge der vielen unterschiedlichen Werbebotschaften gelingt es, eine geeignete Zielgruppe zu erreichen und sie dazu zu bewegen, das Produkt oder die Dienstleistung zu kaufen.

**Nicht nur eine Botschaft** Ebenso verhält es sich bei der Suche nach passenden Bewerberinnen und Bewerbern für zu besetzende Stellen in der öffentlichen Verwaltung. Es ist nicht die eine Stellenanzeige in der führenden regionalen Tageszeitung oder das gebuchte 14-tägige Stellenanzeigenpaket bei einem Jobportal, es ist die Summe aller Botschaften, die die öffentlichen Verwaltungen bewusst, aber auch unbewusst, aussenden. Das persönliche Besuchererlebnis in einer Verwaltung spielt dabei genauso eine Rolle, wie die Aktualität der Informationen auf der Website oder die Schnelligkeit bei der Übermittlung von Informationen an einen fragenden Bürger. Wer sich also die Frage stellt „Warum haben wir nicht die geeigneten und ausreichenden Bewerberinnen und Bewerber?“, der muss immer auch auf sich selbst schauen und in gesunder Reflexion prüfen, ob die bestehenden Kommunikationskanäle ausreichend Lust auf den neuen Job im Rathaus machen.

„Der Köder muss dem Fisch und nicht dem Angler schmecken.“ Diese schlichte Volksweisheit gilt eben auch bei der Suche nach Bewerberinnen und

Bewerbern. Sind die Jobbeschreibungen fachlich korrekt aber für den Verwaltungslaien unverständlich beschrieben? Sind auf der eigenen Website der Stadt neben dem Jobangebot auch der Link zu Schulen und Kindergärten vorhanden? Es gibt viele Dinge, die immer eine Rolle spielen, wenn sich jemand überlegt, den Job zu wechseln oder gar eine Ausbildung anzufangen.

**Gemeinsames Personalmarketing** Daher wurde 2008 unter der Schirmherrschaft des Städteverbandes Schleswig-Holstein die Initiative [berufe-sh.de](http://berufe-sh.de) ins Leben gerufen. Ziel war es, möglichst ganzheitlich und kostenbewusst gemeinsam ein aktives Personalmarketing für die Kommunen zu organisieren. Mittlerweile sind mit 64 Mitgliedern aus Städten, Gemeinden und Landkreisen sowie Zweckverbänden rund 70 Prozent aller öffentlichen Arbeitgeber in Schleswig-Hol-



*Getreu der Volksweisheit, dass der Köder dem Fisch und nicht dem Angler schmecken muss, sollten Stellenanzeigen auf die Interessen der Bewerbenden eingehen*

Job- und Informationsportal: [berufe-nrw.de](http://berufe-nrw.de)

Das Portal [berufe-nrw.de](http://berufe-nrw.de) bündelt aktuelle Informationen aus dem kommunalen Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen

stein dabei - ausgenommen Bundes- und Landesbehörden.

Die Basis bildet eine inhaltliche und fachliche Arbeit an allen Themen rund um das Personalmarketing. Hierzu gehört auch der regelmäßige offene Austausch der Personalverantwortlichen untereinander - in Corona-Zeiten via Zoom & Co. - sowie die gemeinsame Teilnahme an Fortbildungsseminaren wie Schreibwerkstätten zum Texten von Stellenanzeigen oder auch fachliche Impulse externe Professorinnen und Professoren etwa zu Fragen der demografischen Entwicklung.

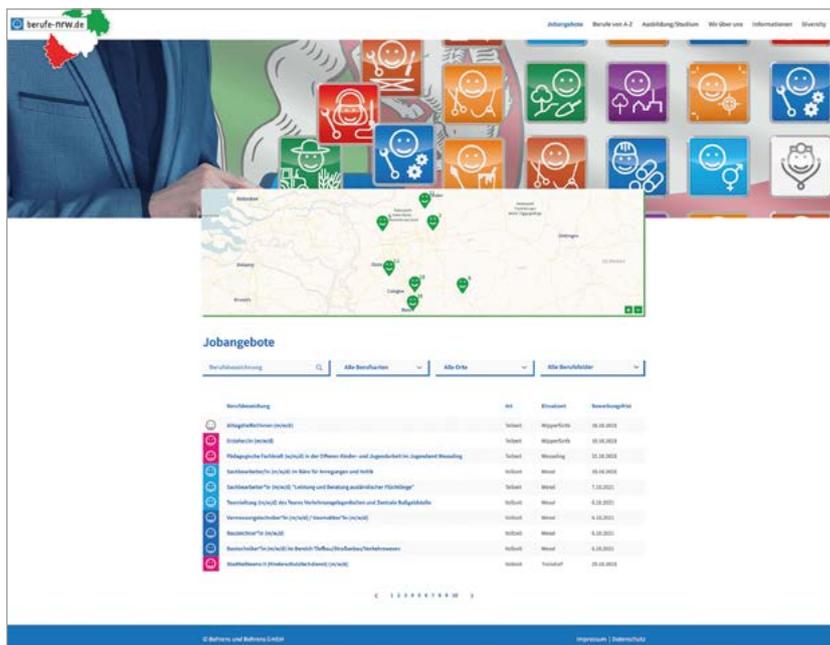
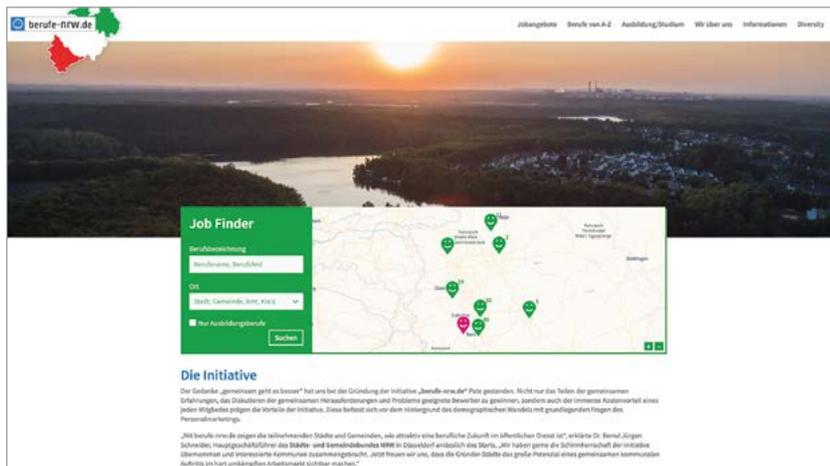
Hierdurch wird die Basis geschaffen, dass sich die Mitglieder untereinander sowie durch die Initiativen-Leitung zentral organisiert über die täglichen und speziellen Themen der Arbeit austauschen. „Welcher Köder schmeckt in welcher Stadt welchem Fisch?“ - diese Diskussion bringt Effizienz in die tägliche Arbeit oder um bei der Bildsprache zu bleiben, bei der Auswahl der Angelrute.

**Vorbild auch für NRW** In Nordrhein-Westfalen hat der Städte- und Gemeindebund NRW die Schirmherrschaft für die 2019 ins Leben gerufene, gleichartige Initiative [berufe-nrw.de](http://berufe-nrw.de) übernommen. Hierbei fließen alle Erfahrungen aus der schleswig-holsteinischen Schwesterinitiative in die Arbeit ein, da die organisatorische Leitung und wirtschaftliche Verantwortung in gleicher Hand liegt und der Städteverband Schleswig-Holstein sehr kollegial alles Wissen teilt.

Die Initiative wurde seinerzeit mit der Behrens und Behrens GmbH gegründet, die bis heute das gesamte Projekt verantwortet. Die Kosten werden im Umlageverfahren mit einem Drei-Jahresplan verabschiedet und jedes Mitglied trägt mit einem festen Jahresbeitrag sämtliche Kosten anteilig. Sonderausgaben wie Werbemittelbeschaffung, gemeinsame Messestände oder Programmierungsupdates an dem Informations- und Jobportal werden durch eine Einmalzahlung nach Diskussion und Abstimmung von allen Mitgliedern der Initiative anteilig getragen.

Für jedes Mitglied wird ein eigenes Arbeitgeberprofil eingerichtet. Es muss dann nur noch die auszuscheidenden Stellen an die Zentrale senden. Alle Stellenausschreibungen werden dort nach einer Plausibilitäts- und Rechtschreibprüfung eingestellt. Die Anzahl der Jobs und die Laufzeit sind nicht limitiert. Alle Stellenausschreibungen sind im Archiv und können bei einer späteren Neubesetzung umgehend aktualisiert und aktiviert werden.

**Schnelles Auffinden** Das Portal wird in verschiedenen sozialen Medien und bei Google beworben und durch Schlagwörter platziert, so dass Suchanfragen die Trefferquote deutlich erhöhen.



Da das Portal werbefrei ist, werden die Besucherinnen und Besucher nicht zu anderen Portalen hingezogen oder durch Werbebanner und Spots abgelenkt. Derzeit sind schon 16 nordrhein-westfälische Kommunen dabei. Rund 100 Interessenten befinden sich in der Sondierungsphase. Die inhaltliche Arbeit und das gemeinsame Job- und Informationsportal stellen eine kostengünstige und sehr pragmatische Lösung für kleinere und mittlere Städte und Gemeinden dar, professionell und stark vernetzt, das eigene Personalmarketing erfolgreich umzusetzen. In regelmäßigen Info-Webinaren wird die Initiative vorgestellt.

#### Kontakt

Behrens und Behrens GmbH  
Unternehmensberatung für Kommunikation  
Dorfstraße 64  
24107 Ottendorf bei Kiel  
HRB 15420 KI  
E-Mail: [ingmar@behrensundbehrens.de](mailto:ingmar@behrensundbehrens.de)

Die stets aktuellen Stellenanzeigen auf dem Portal verdeutlichen die Berufsvielfalt im öffentlichen Dienst der Kommunen

*Britta Oehmichen erzählt in einem Video über ihre Arbeit als Kita-Assistentin in der städtischen Kindertageseinrichtung Pusenhof in Moers*



**Britta Oehmichen**  
arbeitet in der Kita Pusenhof Moers

FOTOS (2): STADT MOERS

## Moers zeigt Jobs bei der Stadt mit Videoporträts

In einer Videoreihe gibt die Pressestelle der Stadt Moers potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern einen Einblick in verschiedene Berufe bei der Stadtverwaltung

**W**eiße Schrift auf blauem Hintergrund: „Was macht eigentlich eine Kita-Assistentin?“. Diese Frage stellte ich mir, als ich eine Ausschreibung auf den Social Media-Kanälen der Stadt Moers für eine Kita-Assistenz veröffentlichen sollte. Gleichzeitig war der Gedanke gewissermaßen die Geburtsstunde der Videoreihe „Jobs bei der Stadtverwaltung“.

Wer kann sich schon vorstellen, was ein Stadtteilmanager den ganzen Tag macht und was macht eigentlich das Team Wahlen, wenn gerade keine Wahl bevorsteht? Dass hinter den formalen Beschreibungen in einer Stellenanzeige viel mehr steckt als die steifen Formulierungen, ahnen alle Arbeitssuchenden. Aber wie genau der Alltag bei dieser oder jener Berufsgruppe aussieht, wissen oft weder die Bewerberinnen und Bewerber noch die Mitarbeitenden der Pressestelle. Neugier - vor allem auf Seiten der Presseverantwortlichen - ist die Basis. Nur so entstehen Ideen für Interviewfragen.

**Stärkung der Arbeitgebermarke** Inzwischen sind es mehr als zehn Kurzvideos, die verschiedene Jobs bei der Stadtverwaltung Moers in praktischen Beispielen erklären und dabei ehrlich aufgreifen, was schön - aber auch, was schwierig bei der Arbeit ist. Die

Videos sind ein wichtiger Baustein für das sogenannte Employer Branding der Stadtverwaltung. Beim Employer Branding geht es um Marketing-Maßnahmen, die die Arbeitgebermarke stärken. Dabei wird der Arbeitgeber insgesamt positiv hervorgehoben, statt sich auf eine einzelne Stelle zu fokussieren. Ein weiteres Beispiel hierfür ist das Video „Der erste Tag der neuen Azubis“ mit Impressionen vom Arbeitsbeginn der Nachwuchskräfte.

Bewegt看ild ist dabei ein Medium, das sich zur anschaulichen Vermittlung eignet - besonders bei jungen Erwachsenen. Sie sind die Generation der „Digital Natives“, die mit den neuen Medien aufgewachsen sind. Daher können Unternehmen vor allem neue Auszubildende sowie Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger über Social Media und Videos abholen.

**Vom Kurzvideo zum Filmprojekt** Die Videoreihe „Jobs bei der Stadtverwaltung“ ist ein klassisches Frage-Antwort-Spiel: Wer bist du? Was machst du? Worauf freust du dich auf dem Weg zur Arbeit am meisten? Doch damit nicht genug. Wir wollten es noch visueller, noch alltagsnäher. Als wir ein Video-konzept dafür erstellten, war schnell klar: In einer halben Stunde wäre das nicht zu machen. Es sollte



### DIE AUTORIN

**Mirjam Beitz** ist  
Volontärin in der  
Pressestelle der Stadt  
Moers

eine filmische Begleitung durch den Tag werden. Drehtag, Videoschnitt und gegebenenfalls noch eine Vertonung - die Vorbereitung nicht zu vergessen! Einfach so nebenher konnten und können wir das nicht leisten. Denn gleichzeitig muss das Tagesgeschäft der „klassischen“ Pressearbeit weiterlaufen: Es müssen Pressemitteilungen formuliert, Pressekonferenzen vorbereitet und Presseanfragen beantwortet werden. Und wer kümmert sich um Social Media?! Umgesetzt haben wir ein Pilotprojekt trotzdem: „Azubis der Stadt Moers: Notfallsanitäter Jonas“. Entstanden ist nach einigen Arbeitstagen ein etwa sechsminütiger Film, der Jonas bei seiner Arbeit im Rettungswagen zeigt. Im Herbst hat die Stadt Moers neue Notfallsanitäter-Azubis eingestellt. Die Rückmeldung: Das Video hat ihnen bei der Entscheidungsfindung geholfen. Mission erfolgreich! Die Idee war gut und sollte weitergeführt werden, aber musste aus Kapazitätsgründen erstmal auf Eis gelegt werden.



Ein etwa sechsminütiger Film gibt am Beispiel von Jonas tiefere Einblicke in die Notfallsanitäter-Ausbildung bei der Stadt Moers

Nach einiger Überzeugungsarbeit und mit dem Beispielfilm, das zeigt, was potenziell entstehen könnte, gibt es nun jedoch positive Aussichten für die Moerser Pressestelle: eine Redakteurin oder einen Redakteur für den Schwerpunktbereich Social Media und Multimedia. Vorher wollen wir jetzt noch Kurzvideos erstellen, die den zukünftigen Arbeitsbereich der neuen Kollegin oder des neuen Kollegen zeigen.

Videoreihe „Jobs bei der Stadtverwaltung“:  
[youtube.com/StadtMoers](https://youtube.com/StadtMoers)

## Aktuelles aus dem Online-Portal Integration des StGB NRW

Im Online-Portal *Integration des Städte- und Gemeindebundes NRW* unter [kommunen.nrw/integration](https://kommunen.nrw/integration) tauschen sich die 361 Mitgliedsgemeinden des Verbandes über ihre Integrations- und Flüchtlingsarbeit aus. Die Plattform dient als Informationsbörse wie auch als Diskussionsforum.

### Studie zu Mediennutzung und Medienvertrauen

Medien spielen für den Integrationsprozess eine bedeutende Rolle. Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) hat nun eine aktuelle Studie zum Nutzungsverhalten der Bevölkerung mit Migrationshintergrund vorgelegt. Den aktuellen Ergebnissen zufolge ist das Vertrauen in die deutschsprachigen Medien bei den meisten größer als das in die Medien des Herkunftslandes. Ein großes Gewicht kommt außerdem sozialen Netzwerken zu. Die Studie lässt sich auf der Webseite [svr-migration.de](https://svr-migration.de) im Bereich Publikationen herunterladen.

### Anerkennung durch Ehrenamts-Porträts

Die Stadt **Bad Oeynhausen** beschreibt auf ihrer Homepage die Leistungen von Ehrenamtlichen in mehreren Einzelporträts. Verfasst hat die Texte über die Freiwilligen die Ehrenamtskordinatorin der Stadt. Die Porträts sollen für Außenstehende einen authentischen Einblick in die jeweiligen Aufgaben des Engagements ermöglichen. Die aufgezeichneten Gespräche wurden zu Texten verfasst und im Rahmen der Woche des Engagements über die Homepage und die sozialen Medien vorgestellt. Zu finden sind die Texte auf der städtischen Homepage [badoeynhausen.de](https://badoeynhausen.de) in der Rubrik Rathaus-Politik-Verwaltung/Ehrenamt.

### Evaluationsbericht aus Rheine

Seit dem Jahr 2003 hat die Stadt **Rheine** ihre integrationspolitischen Leitlinien und Zielsetzungen in einem Migrations- und In-

tegrationskonzept verankert. Es stellt den Handlungsrahmen für Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft dar und wurde zuletzt 2017 aktualisiert. Nach drei Umsetzungsjahren wurde 2020 und 2021 eine Zwischenevaluation des Migrations- und Integrationskonzeptes in partizipativer Form entwickelt und umgesetzt. Der aktuelle Bericht befasst sich vor allem mit der Qualität der Netzwerkarbeit in Rheine und formuliert Handlungsempfehlungen. Der Bericht steht zum Download bereit unter [rheine.de/migrationskonzept](https://rheine.de/migrationskonzept).

### Landesförderung für Vielfalt in Kultureinrichtungen

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen hat sich vorgenommen, mit dem Programm „Neue Normalität“ Barrieren und Benachteiligungen aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter oder sexueller Identität im Kulturbetrieb abzubauen und neue Zugänge für bisher unterrepräsentierte Gruppen zu schaffen. Einrichtungen können für nachhaltige Veränderungsprozesse eine zweijährige Förderung von bis zu 50.000 Euro pro Haushaltsjahr erhalten. Die Mittel stehen im Rahmen der Stärkungsinitiative Kultur zur Verfügung. Details sind unter [mkw.nrw](https://mkw.nrw) im Bereich Kultur-Förderungen zu finden.

### Handreichung für mehr Begegnung und Zusammenhalt

Die Initiative „More in Common“ hat eine Handreichung vorgelegt, die der Frage nachgeht, welche Umstände gesellschaftlichen Zusammenhalt begünstigen. Im Zentrum stehen Begegnung und die Rolle von Alltagsorten. Die Ergebnisse der Studie belegen, dass der öffentliche Raum viel Potenzial für zivilgesellschaftliche Ansprache bietet und eine große Bandbreite an Alltagsorten genutzt werden kann, die von allen Milieus verwendet werden. Die Studie lässt sich auf der Webseite [moreincommon.de](https://moreincommon.de) kostenfrei im Bereich Publikationen herunterladen.

Die Erwartungen von Studierenden an den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber haben sich verändert



FOTO: JACOB LUND - STOCK.ADOBE.COM

# Nachwuchskräfte gewinnen, binden und qualifizieren

Eine empirische Analyse an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen hat die Bedarfe der Personalentwicklung von dual Studierenden ermittelt

Verschiedene Megatrends wie der demografische Wandel, die Digitalisierung sowie der Wertewandel haben erhebliche Auswirkungen auf die aktuelle und zukünftige Personalsituation im öffentlichen Dienst. Eine nachhaltige Personalgewinnung, -bindung und -qualifikation von Nachwuchskräften wird damit immer wichtiger für die Einstellungsbehörden des kommunalen Verwaltungsdienstes.

## Demografischer Wandel und Digitalisierung

Schon seit Jahren ist bekannt, dass der demografische Wandel zu einer immer älter werdenden Gesellschaft führt. Gleichzeitig sinkt die Anzahl von erwerbsfähigen und erwerbstätigen Personen, sodass besonders die berufsausbildenden Stellen schwerer zu besetzen sein werden. Zudem werden in den nächsten Jahren viele Fach- und Führungskräfte aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden sowie eine Personal- und Wissenslücke hinterlassen. Durch die Digitalisierung modifizieren sich Arbeitsstrukturen, -prozesse und benötigte Kompetenzen der Mitarbeitenden. Die aktuellen Digitalisierungs-

maßnahmen entfalten Wirkung auf viele Bereiche des Personalmanagements - etwa auf Tätigkeiten, Qualifizierung sowie Arbeitsorte und -zeiten, wodurch sich auch die Anforderungen der Nachwuchskräfte an künftige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verändern.

**Wertewandel beim Nachwuchs** Auch der Wertewandel ist mit veränderten Erwartungen an die Arbeit sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verbunden. Die Einstellungsbehörden müssen verstärkt auf die Wünsche der Nachwuchskräfte eingehen und entsprechende Maßnahmen realisieren. Im Sinne der angestrebten Lebensqualität junger Nachwuchskräfte sollte etwa die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben effizienter ermöglicht werden. Aber auch Aspekte wie Handlungsspielräume, gute Arbeitsatmosphäre, Wertschätzung und Kommunikation auf Augenhöhe zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie abwechslungsreiche und herausfordernde Aufgaben rücken in den Fokus und verdrängen Anreize wie finanzielle Aspekte oder Statussymbole.

Nils Brüggemann ist Lehrbeauftragter an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW



DIE AUTOREN



Birgit Beckermann ist Dozentin an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW

Werte wie Verlässlichkeit und Loyalität haben bei den Nachwuchskräften heutzutage eine andere Bedeutung als früher. Flexibilität, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung im Beruf werden immer wichtiger. Die jüngeren Generationen wünschen sich eine Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Es wird somit weniger Stellensicherheit seitens der Nachwuchskräfte erwartet als der Ausbau der persönlichen Kompetenzen sowie Arbeitsmarktfähigkeit. Mithin vollzieht sich ein Wandel von Beschäftigungssicherheit hin zur Beschäftigungsfähigkeit.

**Bedarfsgerechte Personalentwicklung** Die Gewinnung, Bindung und Qualifikation von Nachwuchskräften ist bereits heute und auch zukünftig eine der wichtigsten Aufgaben des Personalmanagements. Mit einer bedarfsgerechten sowie zukunftsorientierten Personalentwicklung kann die Qualifikation und damit die angestrebte berufliche Handlungsfähigkeit der Nachwuchskräfte gestärkt und gefördert werden. Durch wirksame Kommunikationsstrategien entfaltet sie gleichzeitig auch eine erhebliche Wirkung auf die Nachwuchskräftegewinnung und -bindung auf dem viel umworbenen Arbeitsmarkt.

Aus diesem Grund wurde 2020 an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) eine Online-Befragung durchgeführt. Befragt wurden dabei alle dual Studierenden des kommunalen Verwaltungsdienstes (LL.B./B.A.) sowie deren Einstellungsbehörden - kreisangehörige Städte und Gemeinden, Landkreise, kreisfreie Städte sowie einige andere öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Ziel war es in erster Linie, Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung zu ermitteln, die für die Nachwuchskräfte mit Blick auf benötigte Kompetenzen für die spätere Berufstätigkeit attraktiv sind und die deren Bedarfen entsprechen. Zudem sollten die Angebote der Einstellungsbehörden erhoben und somit ein „Matching“ sowie potenzielle Optimierungspotenziale im Bereich der Personalentwicklung identifiziert werden. Auch wurde ermittelt, ob den Studierenden bekannt ist, was ihre Einstellungsbehörden anbieten.

**Bedarfe der Studierenden** Da sich Bedarfe sowie Potenziale und Anforderungen einer Arbeitskraft mit dem individuellen Lebens- und Arbeitszyklus verändern, ist bei den einzusetzenden Instrumenten und Maßnahmen der Personalentwicklung etwa auf das

### Beispielhafte Übersicht der Themenfelder der Personalentwicklung in den einzelnen Phasen

Berufsausbildung	Einarbeitung und Integration	Berufliche Weiterentwicklung
Seminare, Schulungen, Trainings, Fortbildungen	Seminare, Schulungen, Trainings, Fortbildungen	Seminare, Schulungen, Trainings, Fortbildungen
Selbststudium	Selbststudium	Selbststudium
Patenschaften	Team/Projektarbeiten	Team/Projektarbeiten
Team/Projektarbeiten	Austauschrunden	Austauschrunden
Austauschrunden	Teamevents	Teamevents
Teamevents	Mitarbeitergespräche	Mitarbeitergespräche
Mitarbeitergespräche	Beurteilungen	Beurteilungen
Beurteilungen	Karriereplanung	Karriereplanung
Karriereplanung	Onboarding	Personalförderung
Onboarding	Flexibilisierungen der Arbeitszeit	Arbeitsstrukturierung
Flexibilisierungen der Arbeitszeit	Flexibilisierungen des Arbeitsortes	Flexibilisierungen der Arbeitszeit
Flexibilisierungen des Arbeitsortes		Flexibilisierungen des Arbeitsortes

Alter, die berufliche und familiäre Situation oder die Karriereorientierung einzugehen. Die dual Studierenden benötigen entsprechend ihrer aktuellen Lebens- und Berufsphase sowie Werteeinstellung zu ihnen passende Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung.

Hierzu zählen zum Beispiel Fortbildungen, das Aufzeigen von Karrierechancen, Kommunikations- und Austauschmöglichkeiten mit anderen Nachwuchskräften und Führungskräften sowie Möglichkeiten der Selbstentfaltung und -verwirklichung. Aus diesem Grund wurden in der empirischen Untersuchung verschiedene Phasen mit unterschiedlichen Instrumenten und Maßnahmen der Personalentwicklung unterschieden. Ein beispielhafter Überblick über mögliche Themenfelder der Personalentwicklung in den jeweiligen Phasen ist in Tabelle oben dargestellt.

In der Online-Befragung wurden aus diesen verschiedenen Themenfeldern diverse Instrumente und Maßnahmen nach ihrer Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit vor dem Hintergrund der benötigten Kompetenzen erfragt. Insgesamt haben sich an der Umfrage etwa 24 Prozent aller Einstellungsbehörden und etwa 16 Prozent aller dual Studierenden des kommunalen Verwaltungsdienstes der HSPV NRW beteiligt. In der anschließenden Auswertung wurden die verschiedenen Phasen mittels statistischer Verfahren analysiert.

**Empfehlungen für Einstellungsbehörden** Die bedeutendsten und von den Studierenden bestbewerteten Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung in den jeweiligen Berufsphasen sollten von den Einstellungsbehörden zukünftig überwiegend angeboten und entsprechend kommu-



Flexibilität, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung im Beruf werden immer wichtiger

## TOP 10 der Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung für Nachwuchskräfte in den einzelnen Phasen

Ranking	Phase eins (S1/erster Studienabschnitt)	Phase zwei (S2/zweiter Studienabschnitt bis Studienabschluss)	Phase drei (ersten sechs Monate nach Studienabschluss, Einarbeitung und Integration)	Phase vier (erste fünf Jahre nach Studienabschluss zur beruflichen Entwicklung/berufliche Weiterentwicklung)
1	Einführungsprogramme der Einstellungsbehörde	Beurteilung und Beurteilungsgespräch am Ende jedes Praxisabschnitts	Unterweisungen am Arbeitsplatz durch gezielte Einarbeitung der jetzigen stelleninnehabenden Person für einen bestimmten Zeitraum	Flexibilisierungen der Arbeitszeit
2	Seminare/Schulungen zur Wiederholung und Vertiefung der Modulhalte der HSPV NRW	individuelle Übernahme-/Karriereplanung zum Studienabschluss hin	Flexibilisierungen der Arbeitszeit	Flexibilisierungen des Arbeitsplatzes
3	Unterstützung für das Selbststudium	individuelle Gespräche mit der Ausbilderin/dem Ausbilder des jeweiligen Praxisabschnitts	Einarbeitungspläne für den Aufgabenbereich	Karriere-Förderprogramme
4	individuelle Gespräche mit der Ausbildungsleitung	Flexibilisierungen der Arbeitszeit während der Praxisabschnitte	Flexibilisierungen des Arbeitsplatzes	individuelle Gespräche mit der Führungskraft
5	Patenschaften mit Studierenden der vorherigen Einstellungsjahrgänge der Einstellungsbehörde	individuelle Gespräche mit der Ausbildungsleitung	Seminare/Schulungen zur fachlichen Einarbeitung im Aufgabenbereich	Beurteilungen und Beurteilungsgespräche
6	Austauschrunden mit allen dual Studierenden der Einstellungsbehörde	Seminare/Schulungen zur Wiederholung und Vertiefung der Modulhalte der HSPV NRW	regelmäßige Austauschrunden mit Personen, die im gleichen Bereich tätig sind	Karriereplanungsmöglichkeiten
7	Seminare/Schulungen/Fortbildungen zur Studierfähigkeit	Unterstützung für das Selbststudium	Beurteilung und Beurteilungsgespräch	Seminare/Schulungen zur fachlichen Vertiefung im Aufgabenbereich
8	Austauschrunden mit allen dual Studierenden eines Einstellungsjahrgangs der Einstellungsbehörde	Flexibilisierungen des Arbeitsplatzes während der Praxisabschnitte	individuelle Gespräche mit der Führungskraft	regelmäßige Austauschrunden mit Personen, die im gleichen Bereich tätig sind
9	Teamtage mit allen dual Studierenden eines Einstellungsjahrgangs der Einstellungsbehörde	Seminare/Schulungen/Fortbildungen/Trainings zur Kompetenzerweiterung für das duale Studium und die später auszuführenden Aufgaben	Karriereplanungsmöglichkeiten	Seminare/Schulungen/Fortbildungen/Trainings zur Kompetenzerweiterung, die der Arbeit im Aufgabenbereich dienlich sind
10	Teamtage mit allen dual Studierenden der Einstellungsbehörde	Patenschaften mit Studierenden der vorherigen Einstellungsjahrgänge der Einstellungsbehörde	Seminare/Schulungen/Fortbildungen/Trainings zur Kompetenzerweiterung, die der Arbeit im Aufgabenbereich dienlich sind	Seminare/Schulungen/Fortbildungen/Trainings zur Kompetenzerweiterung, die nicht originär der jetzigen Arbeit im Aufgabenbereich dienlich sind, aber die Karrieremöglichkeiten verbessern

niziert werden, da sie einer bedarfsgerechten Personalentwicklung entsprechen (siehe Tabelle oben). Das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage von Nachwuchskräften auf dem Arbeitsmarkt kann zwar damit nicht verändert werden. Jedoch können die Einstellungsbehörden ihre eigene Ausgangssituation im schwierigen Wettbewerb um künftige Nachwuchskräfte verbessern.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen ebenso, dass vielen dual Studierenden - besonders zu Studienbeginn - nicht bewusst ist, was ihre Einstellungsbehörden für sie vorhalten. Deshalb sollten die Angebote im Bereich der Personalentwicklung auch effekti-

ver in den Kommunikationsstrategien vermarktet werden. Den Einstellungsbehörden steht dabei eine Vielzahl an Kommunikationskanälen zur Verfügung. Dazu gehören zum Beispiel eine Präsenz in unterschiedlichen Medien, Messeauftritte oder Karrierepartys.

Es ist jedoch zu beachten, dass lediglich eine professionelle, gut strukturierte, zielgruppen- sowie bedarfsgerechte Kommunikationsstrategie zielführend ist. Dabei werden die eher klassischen Instrumente vor allem durch die Digitalisierung und die veränderten Ansprüche der jüngeren Generationen immer weiter verdrängt.

Die vollständige empirische Untersuchung samt Auswertungen kann angefragt werden bei: [nils.brueggemann@hspv.nrw.de](mailto:nils.brueggemann@hspv.nrw.de)



Foto: T. Byczkowski

## Mit Verachtung oder mit Menschen?

[misereor.de/mitmenschen](http://misereor.de/mitmenschen)

MIT MENSCHEN.

**MISEREOR**  
IHR HILFSWERK

*Immer mehr  
Kommunalverwal-  
tungen wenden sich  
über soziale Medien  
an ihre Bürgerinnen  
und Bürger*



FOTO: CONTRASTWERKSTATT - STOCK.ADOBE.COM

## Freundschaftsanfrage an die Bürgerinnen und Bürger

Die Potenziale und Herausforderungen der Nutzung sozialer Medien in Kommunen waren Thema einer Studie im Auftrag des vhw - Bundesverbandes für Wohnen und Stadtentwicklung

Strukturen für soziale Medien innerhalb der Verwaltung schaffen, klar definieren, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sie verantwortlich sind, qualitativ hochwertige Beiträge erstellen und proaktiv auf Fragen, Anmerkungen und Kommentare der Bürgerinnen und Bürger eingehen: Das sind die wichtigsten Handlungsempfehlungen der POSITIV-Studie, die das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) im Auftrag des vhw - Bundesverbandes Wohnen und Stadtentwicklung erstellt hat.

Die Studie geht von der Prämisse aus, dass soziale Medien den Verwaltungen großes Potenzial bieten, um direkt mit Bürgerinnen und Bürgern zu kommunizieren. Um herauszufinden, wie gut sie diese Potenziale bereits nutzen, hat das Fraunhofer IAO mit Hamburg, München, Köln und Leipzig vier Großstädte untersucht. Doch die Ergebnisse sind auch für Gemeinden sowie kleine und mittlere Städte interessant. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben leitfadengestützte Experteninterviews mit



### DER AUTOR

Tilman Baur ist freier Journalist in Stuttgart

Verwaltungsmitarbeitenden geführt, die Inhalte der Beiträge auf den sozialen Netzwerken analysiert sowie Bürgerinnen und Bürger befragt.

**Ungenutzte Potenziale** Insgesamt offenbart die Studie bei den Großstädten ungenutzte Potenziale. „Es hat uns überrascht, dass gerade bei den großen Städten nicht mehr moderiert und interagiert, auf bestimmte Fragen nicht eingegangen wird. Dabei haben diese Städte mehr Ressourcen“, sagt Fatma Cetin vom Fraunhofer IAO. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellten fest, dass die analysierten Verwaltungen Inhalte oft nicht zielgruppenspezifisch aufarbeiten und so keine Aufmerksamkeit generieren.

Die Expertinnen und Experten haben die Social Media-Auftritte der vier Städte auf den Kanälen Twitter, Facebook und Instagram analysiert. Als relevante Kriterien zogen sie dabei unter anderem den Beginn der Social Media-Aktivität, die Reichweite - ermittelt durch die Anzahl der Followerzahlen im Verhältnis

zur Einwohnerzahl - und die Intensität der Kommunikation - orientiert an der Anzahl der Beiträge pro Monat - heran. Hinzu kam eine deutschlandweite Bürgerbefragung. „Die Bürgerperspektive zu haben war insgesamt sehr interessant, die gab es bislang noch nicht“, sagt Cetin.

Auf dieser Grundlage teilten die Autorinnen und Autoren die Kommunen in drei Kategorien ein. Als „gesprächiger Freund“ gelten demnach Kommunen, die täglich bis mehrmals täglich Beiträge posten und regelmäßig auf Kommentare von Userinnen und Usern reagieren. Der „verlässliche Freund“ postet alle drei bis fünf Tage bis täglich Beiträge. Auch er kommuniziert mit der Bevölkerung und reagiert auf Bürgeranfragen. Der „ruhige Freund“ hingegen postet höchstens einmal wöchentlich, kommuniziert wenig und reagiert kaum auf Followerinnen und Follower.

**Ansatz mit Augenmaß** Aus den Ergebnissen der Studie leitet Anna Becker Tipps für Städte und Gemeinden ab: Die Wissenschaftlerin vom vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung rät Verwaltungen im Umgang mit Sozialen Medien zu einem Ansatz mit Augenmaß, der auf die jeweilige Situation angepasst ist. „Wichtig ist es, das angemessene Vorgehen für eine Kommune mit einer bestimmten Größe zu finden und mit den vorhandenen Ressourcen das Ideale zu machen. Oft werden Möglichkeiten nicht genutzt, obwohl es einfach wäre, es besser zu machen“, sagt Becker. Dabei hätten gerade kleine Städte und Gemeinden einen großen Vorteil. „Sie haben flache Hierarchien. Es gibt tolle Beispiele kleiner Kommunen, die bei der Nutzung von Social Media weit vorne sind“, so Becker.

Fatma Cetin rät kleinen Städten und Gemeinden grundsätzlich, lieber nur einen Beitrag pro Woche zu posten, dann aber auf die Fragen und Anregungen der Bürgerinnen und Bürger einzugehen. Eine Handlungsempfehlung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besteht darin, zunächst die Zusammensetzung der eigenen Bevölkerung zu analysieren und auf dieser Grundlage zu entscheiden, welche Inhalte man posten will. „Zudem sollten die Stakeholder vor Ort analysiert werden. Hierzu können Vereine und Firmen gehören“, schreiben die Autorinnen und Autoren. Würden diese in die Social Media-Aktivitäten der Kommune eingebunden, könne sich die Zahl der Followerinnen und Follower und damit die Reichweite vergrößern.

**Einbindung der Mitarbeitenden** Eine weitere Empfehlung: Sobald eine Kommune soziale Medien einführt, sollte sie alle relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prozess einbeziehen. Dazu können Personen aus der Presseabteilung gehören, aber auch aus anderen Fachämtern. Das hat den Zweck, die Kommunikation von Informationen,



FOTO: VHW - BUNDESVERBAND WOHNEN UND STADTENTWICKLUNG

Anna Becker vom vhw - Bundesverband Wohnen und Stadtentwicklung leitete das Projekt



FOTO: FRAUNHOFER IAC

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fraunhofer IAO hat Fatma Cetin an der Studie mitgewirkt

Maßnahmen und Entscheidungen über alle Ebenen und Bereiche hinweg zu unterstützen. Von großer Bedeutung sei es auch, eigenes Personal schulen und weiterbilden zu lassen.

„Lieber schickt man Mitarbeiter in eine Schulung, in der sie lernen, mit kritischen Kommentaren und Fake News umzugehen, statt dass sich hinterher die Unsicherheiten verstärken, was Social Media angeht“, so Cetin. Schulungen könnten auf den technischen Umgang mit den Kanälen abzielen, auf Medienkompetenz - etwa Visualisierungsmöglichkeiten-, auf die Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern - zum Beispiel der Umgang mit Konflikten oder Fake News-, auf die Frage der privaten oder dienstlichen Nutzung

und deren rechtliche Implikationen oder auf das Thema Datenschutz.

Außerdem könnten die Schulungen dabei helfen, Unsicherheiten zu beseitigen, die in vielen Rathäusern ein noch stärkeres Engagement in Sachen Social Media verhindern. Unter anderem bestünden diffuse Ängste vor Shitstorms oder Online-Diskussionen, so Anna Becker. Nicht unbedingt seien diese unbegründet: „Es kann in jeder Kommune vorkommen, dass es ‚Trolle‘ gibt, die meinen, unter jeden Kommentar etwas Bösartiges schreiben zu müssen“, so Becker. Auch sie plädiert deshalb für Professionalisierung und Schulungen.

**Soziale Medien als Chance** Der Verwaltung bietet sich durch die Nutzung sozialer Medien die Chance, das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in ihr Handeln zu stärken, wiederherzustellen oder sie sogar - wie der Titel der POSITIV-Studie nahelegt - als Freunde zu gewinnen. Dieses Ziel sei angesichts der gesellschaftlichen Situation wichtig, sagt Becker. Denn der vhw - Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung konstatiert einen Vertrauensverlust der Bürgerinnen und Bürger in die Demokratie und einen Bedeutungsverlust der Volksparteien, der mit dem Aufkommen des Populismus einhergeht. Gleichzeitig treffe Politik keine einsamen Entscheidungen, sondern stehe mehr und mehr unter dem Druck, ihr Handeln zu rechtfertigen - und mit der Bürgergesellschaft zusammenzuarbeiten. „Soziale Medien haben in diesem Kontext eine große Bedeu-



## Die Nutzung sozialer Medien kann das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in das Handeln der Verwaltung stärken

tung, denn die Bürgergesellschaft organisiert sich ja bereits in ihnen“, erklärt Becker.

**Vertrauen in der Bürgerschaft** Die in die Studie eingeflossene Bürgerbefragung legt das grundsätzliche Potenzial offen. Denn Frust und Unzufriedenheit seien nur dann aufgekommen, wenn Städte auf Fragen und Anmerkungen nicht eingegangen seien - spricht: Wenn sie den interaktiven Kern der sozialen Medien nicht genutzt haben, sagt Fatma Cetin. Kommunen, die derzeit noch mit der Social Media-Nutzung hadern, kann die Studie Mut machen: Sie zeigt, dass die meisten Bürgerinnen und Bürger Kommunen gegenüber positiv eingestellt sind, die es wagen, soziale Netzwerke zu nutzen.

„Spannend bei der Bürgerbefragung war, dass die Informationen, die Kommunen liefern, als zufriedenstellend bewertet wurden, dass das Vertrauen ins Verwaltungshandeln insgesamt groß ist, und dass Bürgerinnen und Bürger zufrieden mit der Art der Kommunikation sind, weil sie leicht an Informationen kommen. Man ist online und sieht direkt, was in der eigenen Stadt, im eigenen Dorf passiert“, sagt Fatma Cetin.

Der Beitrag ist in der April-Ausgabe von [die.gemeinde.de/social-media-fraunhofer](http://die.gemeinde.de/social-media-fraunhofer) erschienen.

## Umweltausschuss tagte in Bad Münstereifel

Die Unwetterkatastrophe am 14. und 15. Juli 2021 in Nordrhein-Westfalen stand im Mittelpunkt der Sitzung des Ausschusses für Umwelt und Verbraucherschutz des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen (StGB NRW) am 29. September 2021 in Bad Münstereifel. **Bürgermeisterin Sabine Preiser-Marian** (Gruppenfoto 5. v. links) hatte den Ausschuss in die Stadt eingeladen, da sie zu den von der Überflutung der Erft am stärksten betroffenen Kommunen in NRW gehört. In der Sitzung referierten Preiser-Marian und der Vorstand des Erftverbands, **Dr. Bernd Bucher** (links), über die Maßnahmen des Wiederaufbaus und der Verbesserung des Hochwasserschutzes.

Mit dem Landesbeauftragten für den Wiederaufbau in NRW, **Dr. Fritz Jaeckel** (4. v. links), erörterte der Ausschuss die erforderlichen Unterstützungsleistungen des Landes. Die Ausschussmitglieder begrüßten die geplante Erstellung von Hochwasserschutzkonzepten auch für kleine Flüsse. Gleichzeitig sprachen sie sich dafür aus, diese Aufgabe bei den Bezirksregierungen anzusiedeln, die bereits heute für die Hochwasserrisikomanagementplanung in NRW zuständig sind. Bei der anschließenden Ortsbegehung machten sich der Ausschussvorsitzende, **Bürgermeister Jörn Möltgen** (2. v. links) aus Havixbeck, Beigeordneter **Rudolf Graaff** (3. v. links) und Hauptreferent **Dr. Peter Queitsch**

(4. v. links) vom StGB NRW sowie die Ausschussmitglieder ein Bild vom Schadensausmaß und den bereits in vollem Gange befindlichen Wiederaufbaumaßnahmen.



## Beihilfenrecht Nordrhein-Westfalen

- **Unterstützungsgrundsätze, Vorschussrichtlinien** -, Kommentar von **Karl-Heinz Mohr, Ministerialrat a. D., und Horst Sabolewski, Regierunsdirektor a. D.**, 127. Ergänzungslieferung, Juli 2021; 396 Seiten, 103,90 Euro. Loseblattausgabe: Grundwerk 4.926 Seiten, in drei Ordnern, 149,- Euro bei Fortsetzungsbezug, zzgl. Ergänzungslieferungen (349,- Euro bei Einzelbezug). Digitalausgabe: Lizenz für 1 Nutzer 469,- Euro, 2 Nutzer 869,- Euro, 3 Nutzer 1.264,50 Euro (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 127. Ergänzungslieferung (Stand Juli 2021) wird die Kommentierung der §§ 4, 4i und 6 der Beihilfenverordnung NRW aktualisiert. Hingewiesen wird insbesondere auf den Beschluss des OVG NRW vom 1. August 2019 - 1 A 1461/17, mit dem das Gericht abschließend entschieden hat, dass die Beihilfe grundsätzlich gegenüber den Leistungen der Sozialhilfe vorrangig ist, sowie auf die Anwendungshinweise des Ministeriums des Innern NRW zu § 35 Abs. 1 Satz 4 LBG im Zusammenhang mit Rehabilitationsmaßnahmen.

Im Teil F (Sozialversicherungsrechtliche Regelungen - ohne Pflege) wird die Festzuschuss-Richtlinie und im Teil G (Sozialversicherungsrechtliche Regelungen - nur Pflege) wird das Pflege-/Hilfsmittelverzeichnis der privaten Pflegeversicherung auf den neuesten Stand gebracht.

Im Teil H (Krankenhausrecht) wird die Aktualisierung des Fallpauschalen-Katalogs abgeschlossen

Az.: 14.5.1-001

## 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 Dieter, Dr. Franz Dirnberger, Werner Haßenkamp, Prof. Dr. Hans-Günter Henneke, Dr. Klaus Klang, Prof. Dr. Hubert Meyer, Prof. Dr. Utz Schliesky, Prof. Dr. Gunnar Schwarting, Prof. Dr. Wolf-Uwe Sponer, Prof. Dr. Christian O. Steger, Hubert Stubenrauch, Johannes Winkel und Uwe Zimmermann.** KOMMUNAL- UND SCHUL-VERLAG, Wiesbaden, Telefon 0611-88086-10, Telefax 0611-88086-77, [www.kommunalpraxis.de](http://www.kommunalpraxis.de), E-Mail: [info@kommunalpraxis.de](mailto:info@kommunalpraxis.de)

Die vorliegenden (nicht einzeln erhältlichen) Lieferungen enthalten:

600. Nachlieferung I September 2021 | Preis 89 Euro

B 2 NW - Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (KrO NRW) - Von Rechtsanwalt und Oberstadtdirektor a. D. Dr. Roland Kirchhof, Rechtsanwalt, Oberkreisdirektor und Landrat a. D. Dr. Rudolf Wansleben, Ltd. Ministerialrat a. D. Ernst Becker, Ministerialrat a. D. Detlev Plüchhahn, Beigeordneter und Stadtkämmerer a. D., Finanzvorstand Lars Martin Klieve, Ministerialdirigent Johannes Winkel, Referent beim Landkreistag Nordrhein-Westfalen Dr. Markus Faber, Erstem Beigeordneten beim Landkreistag Nordrhein-Westfalen Dr. Marco Kuhn und Kreisdirektor Dr. Stefan Funke: Die Lieferung enthält u. a. die Aktualisierung des Gesetzestextes sowie die Überarbeitung der

Kommentierung der §§ 31, 32, 35, 36 und 50 KrO NRW.

F 3 NW - Bauordnung für das Land Nordrhein-Westfalen - Landesbauordnung - (BauO NRW) - Bisher bearbeitet von Michael Becker, Hauptreferent beim Städte- und Gemeindebund NRW, Martin Brilla, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Aachen, Stephan Keller, Beigeordneter beim Städte- und Gemeindebund NRW, Dr. Andreas Merschmeier, Richter am OVG NRW und Dipl.-Ing. Wolfgang E. Züll, Technischer Beigeordneter a. D., fortgeführt von Prof. Dr. Eva-Maria Kremer, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln, Bela Gehrken, Rechtsanwalt bei Lenz und Johlen, Köln, Dr. Gerrit Krupp, Rechtsanwalt bei Lenz und Johlen, Köln, Prof. Dr. Christian Zeissler, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln und Wolfgang E. Züll, Architekt und technischer Beigeordneter a. D., Bonn: Die Kommentierung zur BauO NRW wird mit neuen Autoren neu bearbeitet; derzeit sind dies die Kommentierungen zu den §§ 1 (Anwendungsbereich), 2 (Begriffe), 68 (Bautechnische Nachweise), 74 (Baugenehmigung und Baubeginn) und 77 (Vorbescheid) BauO NRW. Im Anhang wurden die Texte aktualisiert.

F 4 - Soziale Wohnraumförderung - Herbert Feulner, Ltd. Ministerialrat beim Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration, München: Der Beitrag wurde um Erläuterungen zum Baukindergeld erweitert.

K 4b NW - Umweltinformationsgesetz Nordrhein-Westfalen (UIG NRW) - Begründet von Dr. Frank Stollmann, Ltd. Ministerialrat, fortgeführt von Dr. Steffen Himmelmann, Stadtrechtsdirektor bei der Stadt Voerde: Der Beitrag wurde aktualisiert, wobei die aktuelle Rechtsprechung berücksichtigt wurde. Der Text des UIG NRW wurde angepasst.

601. Nachlieferung I September/Okttober 2021 | Preis 89 Euro

A 20 - Gesetz über Ordnungswidrigkeiten - Von Georg Köberl, Verwaltungsdirektor, Landeshauptstadt München, Sabine Effner, Verwaltungsdirektorin, Landeshauptstadt München, Dr. Elmar Nordhues, Verwaltungsdirektor, Landeshauptstadt München, und Karl Schuft, Leiter der Bußgeldstelle im Kreisverwaltungsreferat der Landeshauptstadt München a. D.: Der Text im Zusammenhang sowie die Kommentierung der §§ 105 ff. OWiG wurden überarbeitet und die seit der letzten Aktualisierung erfolgten Änderungen eingearbeitet.

B 1 NW - Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) - Von Ministerialdirigent a. D. Friedrich Wilhelm Held, Ltd. Ministerialrat a. D. Ernst Becker, Beigeordneter Dr. Heinrich Decker, Referent beim Landkreistag Nordrhein-Westfalen Dr. Markus Faber, Rechtsanwalt und Oberstadtdirektor a. D. Roland Kirchhof, Beigeordneter und Stadtkämmerer a. D., Finanzvorstand Lars Martin Klieve, Beigeordneter Dr. Franz Krämer, Ministerialrat a. D. Detlev Plüchhahn, Stellvertreter des Präsidenten der Gemeindeprüfungsanstalt NRW a. D. Jörg Sennewald, Rechtsanwalt, Oberkreisdirektor und Landrat a. D. Dr. Rudolf Wansleben, Ministerialdirigent a. D. Johannes Winkel, Abteilungsdirektor Udo Kotzea, Präsident der Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen a. D. Werner Haßenkamp, Kreisdirektor Dr. Stefan Funke und Simone Kaspar, Stellvertreterin

Danke an alle,  
die helfen!



# Hochwasser Deutschland

Schwere Fluten haben großes Leid verursacht. Dank Ihrer Spenden helfen wir den Menschen. **Das gesamte Bündnis sagt DANKE!**



Spendenkonto: DE62 3702 0500 0000 1020 30  
Spenden unter: [www.Aktion-Deutschland-Hilft.de](http://www.Aktion-Deutschland-Hilft.de)



des Präsidenten der Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen: Die Kommentierung der GO NRW wurde umfassend aktualisiert, wobei erfolgte Gesetzesänderungen ebenso berücksichtigt wurden wie neue Rechtsprechung und Literatur. Der Anhang wurde auf den aktuellen Stand gebracht.

Az.: 13.01.002/001

## Bundswahlgesetz - Kommentar

**Wolfgang Schreiber, 11. Auflage 2021, 1.356 Seiten gebunden, 189,- Euro, ISBN 978-3-452-29706-8, Carl Heymanns Verlag (Wolters Kluwer), Köln**  
Begründer und Autor/in/en:

Prof. Dr. Wolfgang Schreiber, Ministerialdirektor im Bundesministerium des Innern a.D. (Begründer), ab der 11. Auflage fortgeführt von: Dr. Henner Jörg Boehl M.A., Ministerialrat im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Dr. Cornelius Thum M.A., Ministerialrat im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und für Integration unter Mitwirkung von: Prof. Dr. Philipp Austermann, Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung Dr. Sebastian Berger, Ministerialrat beim Senator für Inneres der Freien Hansestadt Bremen Dr. Katharina Böth, Regierungsdirektorin im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat Boris Franßen-Sánchez de la Cerda, Ministerialrat im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat Johann Hohlen, Staatssekretär a.D. Dr. Sebastian Seedorf, Ministerialrat im Bundeskanzleramt, Dr. Thomas Wolf, Referatsleiter im Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen.

Der »Schreiber« stellt seit über 40 Jahren eine »Institution« im deutschen Wahlrecht dar, die »höchsten« Ansprüchen an eine umfassende und praxisnahe Kommentierung der verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Grundlagen unseres Wahlrechts genügen will.

Seit der Voraufgabe haben sich zahlreiche Rechtsänderungen ergeben. Außerdem galt es, neuere Rechtsprechung und Literatur zu berücksichtigen sowie auf Entwicklungen und Herausforderungen im Wahlrecht, die sich im Zuge der Corona-Pandemie ergeben haben, näher einzugehen.

NEU in der 11. Auflage:

- Änderungen bei der Wahlkreiseinteilung
- Änderungen im Sitzberechnungsverfahren und bei der Zuteilung der Mandate
- Berücksichtigung des Wegfalls der Wahlrechtsausschlüsse für Personen, bei denen eine Betreuung in allen Angelegenheiten angeordnet ist oder die wegen einer im Zustand der Schuldunfähigkeit begangenen Straftat in einem psychiatrischen Krankenhaus untergebracht sind
- Hinweise zur Zulässigkeit und zu den Grenzen technischer Hilfestellungen bei Wählern mit Behinderungen
- Neuere verfassungsgerichtliche Rechtsprechung zu den Äußerungsbefugnissen von Regierungsmitgliedern und Amtsträgern vor Wahlen und allgemein im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit
- Neuregelung der Wahlkostenerstattung
- Berücksichtigung der jüngsten Änderungen der BWO einschließlich ihrer Anlagen
- Aktualisierung aller sonstigen im Zusammenhang mit der Durchführung von Wahlen wichtigen Nebengesetze (wie etwa Wahlprüfungsgesetz, PartG, StGB, BVerfGG, AbgG, BMG)

Dieses Werk bietet:

- Rechtsprechung: insbesondere neuere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Rahmen der Wahlzulassung und Wahlprüfung,

landesverfassungsgerichtliche Rechtsprechung zur Geschlechterparität, Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zu den Äußerungsbefugnissen von Regierungsmitgliedern vor Wahlen und gegenüber Parteien sowie weitere Entscheidungen einiger Landesverfassungsgerichte zur Neutralität von Amtsträgern • Praxisnahe, wissenschaftlich fundierte und rechtssichere Darstellung • Kompendium zu allen Wahlrechtsfragen mit wissenschaftlicher Gründlichkeit und auch für die Praxis wichtigen Hinweisen • Ergänzende Ausführungen zur Wahlstatistik und zur Wahlkampfkostenerstattung der Parteien • neues Autorenteam aus der Praxis mit lang-jähriger Erfahrung im Wahlrecht und mit wissenschaftlichem Anspruch in der Darstellung des Rechts.

Az.: 10.1.2-002/001

## Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) / Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

**Kommentar, begründet von Rechtsanwalt Dr. Hans-Jürgen Schaffland und Dipl.-Kfm. Noeme Wiltfang, bearbeitet von Rechtsanwalt Dr. Hans-Jürgen Schaffland, Rechtsanwältin Gabriele Holthaus und Rechtsanwältin Dr. Astrid Schaffland, Stand 2020, Loseblattwerk, 3.532 Seiten in 2 Ordnern; im Abonnement: Grundwerk 122,- Euro inkl. USt und zzgl. Versand für Fortsetzungsbezieher für mindestens ein Jahr, ISBN 978-3-503-17404-1, im Einzelbezug: Grundwerk 212,- Euro inkl. USt. und zzgl. Versand, ISBN 978-3-503-17414-0; ERICH SCHMIDT VERLAG**

Die Entwicklung des Datenschutzrechts ist dynamisch wie die sie prägenden Technologien. Laufend aktualisiert, hält Sie die Kommentierung konsequent auf neuestem Stand. EU-, Bundes- und Landesdatenschutzrecht systematisch integriert, bietet Ihnen das Werk eine vollständige Kommentierung der DS-GVO und des BDSG (neu) für alle typischen Konstellationen in der Praxis sowie einschlägige Regelungstexte der Landesdatenschutzgesetze sowie vom BDSG tangierter Gesetze.

Neben einer leicht verständlichen Synopse zu bisherigem und neuem Recht finden Sie auch Wertungen zu Auswirkungen der DS-GVO auf die Rechtslage - unter Beachtung des BDSG (neu). Innerhalb der DSGVO-Erläuterungen werden neues Recht und die bisherige Rechtslage übersichtlich gespiegelt.

Ergänzungslieferung 09/2021 ISBN 978-3-503-20742-8

Vorab erneut der Hinweis, bei dem Arbeiten mit dem Kommentar stets ergänzend in das umfangreiche Stichwortverzeichnis zu schauen, ob auch an weiteren Stellen die Problematik erwähnt wird.

Diese Lieferung enthält zahlreiche Ergänzungen um zwischenzeitlich veröffentlichte Rechtsprechung und Literatur.

Hervorzuheben sind die Ergänzungen zu Art. 6, der zentralen Vorschrift, wenn es um die Frage der Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten geht. Dies gilt insbesondere bezüglich der Ausgestaltung der Datenverarbeitung von Vereinsmitgliedern. Vom Grundsatz her gelten diese Ergänzungen auch für Mitglieder eingetragener Genossenschaften, wenn auch diesbezüglich die Zulässigkeit nach § 31 GenG zu beurteilen ist.

Ein besonderer Hinweis gilt der Kommentierung der EuGH-Entscheidung „Schrems II“ in Art. 44 Rdn. Sa, Sb, Art. 46 Rdn. 4a und 12a, Art. 48 Rdn. 8a und Sb und in Art. 49 Rdn. Sb.

## NRW-Onlinekonsultation zur Konferenz zur Zukunft Europas

Mit einem bundesweit einzigartigen Beteiligungsprozess zur Konferenz zur Zukunft Europas hat die Landesregierung Nordrhein-Westfalen eine breit angelegte Onlinekonsultation gestartet. Dabei sind Bürgerinnen und Bürger des Landes aufgerufen, Vorschläge für die künftige Entwicklung der Europäischen Union zu teilen und zu bewerten. Alle Teilnehmenden sind danach eingeladen, die Kern-Ergebnisse und Vorschläge in einer Bürgerdialog-Veranstaltung mit Fachleuten zu diskutieren. Die Ergebnisse aus Onlinekonsultation und Bürgerdialog sollen in die Konferenz zur Zukunft Europas eingespeist werden. Interessierte können sich bis 7. November 2021 über [nrweuropa.make.org](http://nrweuropa.make.org) an der Konsultation beteiligen.

## Neue europaaktive Kommunen in Nordrhein-Westfalen

Die NRW-Landesregierung zeichnet drei Kommunen und einen Kommunalverband für ihr vorbildliches Europa-Engagement aus. Der Titel „Europaaktive Kommunen“ geht an die Städte Castrop-Rauxel und Neuss, die Gemeinde Hellenthal und den Landschaftsverband Rheinland. Fünf Kommunen, die die Auszeichnung 2016 befristet erhalten hatten, können sich über eine unbefristet gültige Urkunde freuen: Düsseldorf, Kranenburg, Südlohn, Weeze und Werne. Der Titel „Europaaktive Zivilgesellschaft“ geht an die Vereine East-West-East-Germany e.V. in Hagen, Europa-Union Stadtverband Lünen e.V., Service Civil International Moers e.V. und Alevitische Kultur, Sozial und Sport Verein Paderborn e.V. Die Auszeichnungen werden am 8. November 2021 verliehen.

## Förderprogramm der Robert Bosch Stiftung für Grenzregionen

Die Robert Bosch Stiftung fördert die Beteiligung der Bevölkerung an der Gestaltung deutscher Grenzregionen. Durch das Programm „Common Ground - Über Grenzen mitgestalten“ soll eine verbindende Beteiligungskultur zwischen Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft und lokaler Bevölkerung beiderseits der jeweiligen Grenze etabliert werden. Bis zu acht Grenzregionen werden über drei Jahre gefördert. Bewerben können sich Kommunen und Kommunalverbände aus Deutschland oder vergleichbare Einheiten aus einem der Nachbarländer gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Organisationen. Interessenbekundungen sind bis 15. November 2021 abzugeben. Infos gibt es unter [bosch-stiftung.de/de/projekt/common-ground-ueber-grenzen-mitgestalten](http://bosch-stiftung.de/de/projekt/common-ground-ueber-grenzen-mitgestalten).

## Film- und Fotowettbewerb „EuroVisions 2021“ in NRW

Der Europaminister des Landes Nordrhein-Westfalen, Dr. Stephan Holthoff-Pförtner, ruft zur Teilnahme am Foto- und Kurzfilmwettbewerb „EuroVisions 2021“ auf. Unter dem Motto „Europa - so will ich leben!“ sind Jugendliche eingeladen, ihre Ideen und Anregungen zur Zukunft Europas über Fotos oder Kurzfilme auszudrücken. Teilnehmen können Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufen I und II aus NRW als Einzelpersonen, Arbeitsgruppen oder Klassen.

Die drei Erstplatzierten jeder Sekundarstufe erhalten jeweils 750, 500 und 300 Euro. Einsendeschluss ist am 25. November 2021. Wettbewerbsbedingungen und Teilnahmeformular gibt es unter [eurovisions.nrw](http://eurovisions.nrw).

## Dortmund im Halbfinale zur Europäischen Innovationshauptstadt

Dortmund kann sich Hoffnungen auf den Titel „Europäische Innovationshauptstadt“ machen. Zusammen mit Brüssel in Belgien, Dublin in Irland, Malaga in Spanien, Vilnius in Litauen sowie Ankara, Istanbul und Izmir in der Türkei hat es die Ruhrgebietsmetropole ins Halbfinale um die „European Capital of Innovation Awards“ geschafft. Dortmund hatte sich unter dem Motto „Innovation next door - Zukunft aus der Nachbarschaft“ unter anderem mit dem Großprojekt „Grüner Bahnhof“, dem Hafenuartier, dem Masterplan Wissenschaft 2.0 sowie der Entwicklung neuer Kompetenzzentren am Wettbewerb beteiligt. Als zweite deutsche Stadt erreichte Ludwigsburg das Halbfinale um den Titel „Aufstrebende innovative Stadt Europas“, der in diesem Jahr erstmals vergeben wird.



EUROPA-NEWS  
zusammengestellt von  
Barbara Baltsch,  
Europa-Journalistin,  
E-Mail: [barbara.baltsch@kommunen.nrw](mailto:barbara.baltsch@kommunen.nrw)

## Unterstützung für „Pakt der freien Städte“

Städte aus Europa und darüber hinaus haben sich dem „Pakt der freien Städte“ angeschlossen, der 2019 von den Stadtoberhäuptern von Bratislava, Budapest, Prag und Warschau ins Leben gerufen wurde. Die Allianz progressiver Bürgermeister setzt sich für die Förderung von Freiheit, Menschenwürde, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit, sozialer Gerechtigkeit, Toleranz und kultureller Vielfalt ein. Am Rande des „Budapest Forum“ Mitte September 2021 traten insgesamt 20 Bürgermeisterinnen und Bürgermeister dem „Pakt der freien Städte“ bei - unter anderem aus Amsterdam, Barcelona, Los Angeles, London, Paris und Wien. Aus Deutschland unterzeichneten die Oberbürgermeister aus Frankfurt am Main, Mannheim, Stuttgart, Ulm und Neu-Ulm die entsprechende Deklaration.

## Eurobarometer-Umfrage zur Zukunft der EU

Die Deutschen blicken deutlich optimistischer auf die Zukunft der Europäischen Union als im letzten Jahr. Das geht aus der jüngsten Eurobarometer-Befragung hervor, die im September veröffentlicht wurde. Demnach schätzen 67 Prozent der Befragten in Deutschland die Zukunft der EU optimistisch ein. Das sind fünf Prozent mehr als im Sommer letzten Jahres. Auch im EU-Durchschnitt hat der Optimismus zugenommen, um sechs Punkte auf 66 Prozent. Dies ist das beste Ergebnis seit Herbst 2009. Umwelt und Klimawandel sind für die meisten Deutschen die wichtigsten Themen in der EU, gefolgt von der Lage der öffentlichen Finanzen der Mitgliedstaaten und der Einwanderung. Auch auf Deutschland bezogen sind die dringlichsten Sorgen der deutschen Befragten die Umwelt und der Klimawandel.

## Verzinsung von Steuernachforderungen und -erstattungen ab 2014

Mit am 18.08.2021 veröffentlichtem Beschluss hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen gem. § 233a in Verbindung mit § 238 Abs. 1 Satz 1 der Abgabenordnung (AO) verfassungswidrig ist, soweit der Zinsberechnung für Verzinsungszeiträume ab dem 01.01.2014 ein Zinssatz von monatlich 0,5 % zugrunde gelegt wird.

BVerfG, Beschluss vom 08.07.2021  
- Az.: 1 BvR 2237/14, 1 BvR 2422/17 -

Die zugrunde liegenden Verfassungsbeschwerden hatten die Festsetzung von Nachzahlungszinsen gemäß § 233a AO auf Gewerbesteuer nach einer Außenprüfung zum Gegenstand. § 233a AO regelt die Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen. Die Verzinsung betrifft den Zeitraum zwischen der Entstehung der Steuer und ihrer Festsetzung (Grundsatz der Vollverzinsung). Der Zinslauf beginnt allerdings nicht bereits mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Steuer entstanden ist, sondern erst nach einer zinsfreien Karenzzeit von grundsätzlich 15 Monaten. Von der Vollverzinsung betroffen sind damit lediglich diejenigen Steuerpflichtigen, deren Steuer erst nach Ablauf eines längeren Zeitraums nach der Entstehung des Steueranspruchs erstmalig festgesetzt oder geändert wird. Praktisch bedeutsam sind insoweit insbesondere (geänderte) Steuerfestsetzungen nach einer Außenprüfung. Die Zinsen betragen nach § 238 Abs. 1 AO für jeden vollen Monat des Zinslaufs 0,5 %, also 6 % jährlich. Von der Verzinsung erfasst werden nur die in § 233a Abs. 1 Satz 1 AO abschließend aufgezählten Steuerarten der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Vermögensteuer, Umsatzsteuer und Gewerbesteuer. Die Vollverzinsung wirkt sowohl zugunsten (im Fall der Steuererstattung) als auch zuungunsten (im Fall der Steuernachforderung) der Steuerpflichtigen. Die Gründe für eine späte Steuerfestsetzung und insbesondere, ob die Steuerpflichtigen oder die Behörde hieran ein Verschulden trifft, sind für die Verzinsung unerheblich.

Die Verzinsung von Steuernachforderungen mit einem Zinssatz von monatlich 0,5 % nach Ablauf einer zinsfreien Karenzzeit von grundsätzlich 15 Monaten stellt nach Auffassung des Gerichts eine Ungleichbehandlung von Steuerschuldnern, deren Steuer erst nach Ablauf der Karenzzeit festgesetzt wird, gegenüber Steuerschuldnern dar, deren Steuer bereits innerhalb der Karenzzeit endgültig festgesetzt wird. Diese Ungleichbehandlung erweise sich gemessen am allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG für in die Jahre 2010 bis 2013 fallende Verzinsungszeiträume noch als verfassungsgemäß, für in das Jahr 2014 fallende Verzinsungszeiträume dagegen als verfassungswidrig. Ein geringere Ungleichheit bewirkendes und mindestens gleich geeignetes Mittel zur Förderung des Gesetzeszwecks bestünde insoweit in einer Vollverzinsung mit einem niedrigeren Zinssatz. Die Unvereinbarkeit der Verzinsung nach § 233a AO mit dem Grundgesetz umfasse ebenso die Erstattungszinsen zugunsten der Steuerpflichtigen.



GERICHT  
IN KÜRZE  
zusammengestellt  
von Referent  
Carl Georg Müller,  
StGB NRW

Das bisherige Recht ist aufgrund des Urteils für bis einschließlich in das Jahr 2018 fallende Verzinsungszeiträume weiter anwendbar. Für Verzinsungszeiträume ab dem Jahr 2019 sind die Vorschriften dagegen unanwendbar. Der Gesetzgeber ist verpflichtet, bis zum 31.07.2022 eine verfassungsgemäße Neuregelung zu treffen.

## Öffentlichkeit von Ratssitzungen

Eine Verletzung des kommunalrechtlichen Grundsatzes der Sitzungsöffentlichkeit durch fehlerhafte Vergabe eines Teils der Sitzplätze führt zur Nichtigkeit der in der Sitzung gefassten Beschlüsse, wenn die demokratische Kontrollfunktion der Öffentlichkeit nicht mehr gewährleistet war.

BVerwG, Urteil vom 27.09.2021  
- Az.: 8 C 31.20 -

Der Bürgermeister der Stadt Gladbeck berief für den 26.11.2015 eine Ratssitzung ein. Wegen des erwarteten großen Zuschauerinteresses vergab die Verwaltung Eintrittskarten. Von den insgesamt 73 Plätzen wurden acht der Presse, neun verschiedenen Funktionsträgern und sieben dem Bürgermeister zur Verfügung gestellt. Die im Rat vertretenen Fraktionen erhielten insgesamt 25 Karten, die ihnen im Verhältnis zu ihrem Stimmenanteil bei der Kommunalwahl 2014 zugewiesen wurden. Die restlichen 24 Karten vergab die Verwaltung nach der Reihenfolge der Anfragen.

Die Klägerin, eine Ratsfraktion, hat gegen den Rat der Stadt Klage erhoben und geltend gemacht, dieses Vergabesystem verletze den Grundsatz der Öffentlichkeit und führe zur Unwirksamkeit der in der Ratssitzung gefassten Beschlüsse. Das Verwaltungsgericht hat festgestellt, die Beschlüsse des Beklagten aus dem öffentlichen Teil der Ratssitzung seien unwirksam. Das Oberverwaltungsgericht hat dieses Urteil teilweise geändert. Es hat die Feststellung der Verletzung von Organrechten der Klägerin aufrechterhalten. Den weitergehenden Antrag, die Nichtigkeit der Beschlüsse festzustellen, hat es jedoch abgewiesen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat das Berufungsurteil im Ergebnis bestätigt. Seine Annahme, der Beklagte habe die Organrechte der Klägerin verletzt, indem er bei Durchführung der Ratssitzung gegen den Grundsatz der Sitzungsöffentlichkeit verstoßen habe, stehe mit Bundesrecht im Einklang.

Das Berufungsgericht sei in seiner Auslegung des Landesrechts davon ausgegangen, dass der Grundsatz der Sitzungsöffentlichkeit eine chancengleiche Zugangsmöglichkeit für jedermann ohne Ansehen der Person im Rahmen verfügbarer Kapazitäten verlangt. Eine bevorzugte Vergabe von Zuhörerplätzen habe es nur für zulässig gehalten, soweit sie aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist, sofern daneben noch eine relevante Anzahl an allgemein zugänglichen Plätzen verbleibt. Dieser Maßstab verletze kein höherrangiges Recht und stehe insbesondere mit dem Demokratiegebot im Einklang. Revisionsrechtlich fehlerfrei sei auch die Annahme, die Verletzung des Öffentlichkeitsgrundsatzes führe nur bei schweren Verstößen zur Unwirksamkeit der gefassten Beschlüsse.

Dem Demokratiegebot widerspreche aber die Annahme, ein schwerer Verstoß fehle schon, wenn eine relevante Anzahl allgemein zugänglicher Plätze verbleibe und die Zuhörerschaft insgesamt nicht das Gepräge eines von den politischen Akteuren gezielt zusammengestellten Publikums habe. Richtigerweise sei darauf abzustellen, ob die Funktion der Sitzungsöffentlichkeit, demokratische Kontrolle sicherzustellen, noch gewährleistet ist. Das sei hier der Fall gewesen.

## Festlegung der Kreisumlage ohne Information über gemeindlichen Finanzbedarf

Die verfassungsrechtliche Pflicht des Landkreises, bei der Erhebung der Kreisumlage den Finanzbedarf der umlagepflichtigen Gemeinden zu ermitteln und gleichrangig mit dem eigenen zu berücksichtigen, ist verletzt, wenn der Kreistag über einen von der Kreisverwaltung vorgeschlagenen Umlagesatz beschließt, ohne dass ihm zumindest die zugrunde gelegten Bedarfsansätze der betroffenen Gemeinden vorlagen.

BVerwG, Urteile vom 27.09.2021

- Az.: 8 C 29.20, 8 C 30.20 -

Die Klägerinnen, kreisangehörige Kommunen im Gebiet des jeweils beklagten Landkreises in Sachsen-Anhalt, wenden sich gegen die Festsetzung der Kreisumlage für das Jahr 2017. In beiden Verfahren hat das Verwaltungsgericht der Klage stattgegeben. Das

Oberverwaltungsgericht hat die Berufungen der Beklagten zurückgewiesen. Die Umlagefestsetzung verletze jeweils das Selbstverwaltungsrecht der betroffenen Kommunen. Danach müssten die Daten zum Finanzbedarf der umlagepflichtigen Gemeinden den Kreistagsmitgliedern vor der Beschlussfassung über die Haushaltssatzung in geeigneter Weise – etwa tabellarisch – aufbereitet zur Kenntnis gegeben werden. Das sei jeweils nicht geschehen. Die ausschließlich verwaltungsinterne Ermittlung und Bewertung des Finanzbedarfs genüge den verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht.

Während des Revisionsverfahrens hat der Landesgesetzgeber eine Regelung erlassen, die eine Änderung der Haushaltssatzung zur Behebung von Fehlern (mit bestimmten Ausnahmen) auch nach Ablauf des Haushaltsjahres zulässt. Daraufhin haben die Kreistage beider Beklagten den Kreisumlagesatz für 2017 jeweils vorsorglich – unverändert – neu beschlossen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat den Revisionen der Beklagten stattgegeben, die Berufungsurteile aufgehoben und beide Verfahren an das Oberverwaltungsgericht zurückverwiesen. Allerdings habe das Oberverwaltungsgericht zu Recht angenommen, dass die ursprünglichen Haushaltssatzungen das gemeindliche Selbstverwaltungsrecht wegen Verstößen gegen daraus abzuleitende Verfahrenspflichten verletzen. Nach Art. 28 Abs. 2 des Grundgesetzes müsse der Landkreis bei der Festsetzung der Kreisumlage den Finanzbedarf der umlagepflichtigen Gemeinden ermitteln und ihn gleichrangig mit dem eigenen berücksichtigen. Außerdem müsse er seine Entscheidung offenlegen, damit sie von den Gemeinden und den Gerichten überprüft werden kann. Zwar obliege die nähere Aus-



NEUE  
INTERNETPRÄSENZ  
FÜR IHRE STADT ODER  
GEMEINDE?

NEHMEN SIE KONTAKT MIT UNS AUF.  
WIR FREUEN UNS AUF SIE!

WIR ENTWERFEN  
UND PROGRAMMIEREN  
FÜR SIE

- // Responsives Design
- // Schnelle und intuitive Bedienbarkeit
- // Kontaktmöglichkeiten
- // Social-Media-Einbindung
- // Service und Support

KRAMMER  INNOVATION

KRAMMER INNOVATION // Tel. 0211 9149 - 560  
www.krammerinnovation.de // kontakt@krammerinnovation.de

gestaltung des Verfahrens dem Landesgesetzgeber und, soweit gesetzliche Regelungen fehlen, den Landkreisen selbst. Dabei müssten jedoch die verfassungsrechtlichen Grenzen beachtet werden. Sie seien überschritten, wenn der nach Landesrecht für die Umlagefestsetzung zuständige Kreistag nur über einen von der Kreisverwaltung vorgeschlagenen Umlagesatz beschließt, ohne dass ihm zumindest die ermittelten Bedarfsansätze vorlagen. Bei einem solchen Vorgehen werde auch die Offenlegungspflicht nicht gewahrt.

Bei der Entscheidung im Revisionsverfahren seien jedoch die Rechtsänderungen nach Ergehen der Berufungsurteile zu berücksichtigen. Ob die angegriffenen Bescheide von den vorsorglich erlassenen neuen, rückwirkenden Satzungsbestimmungen gedeckt werden,

könne das Bundesverwaltungsgericht nicht abschließend beurteilen. Eine Rechtfertigung durch die neuen Satzungsbeschlüsse scheitere nicht schon daran, dass eine landesgesetzliche Ermächtigung zur rückwirkenden Heilung mit Bundesverfassungsrecht unvereinbar wäre.

Die Ermächtigung enthalte aber eine mehrdeutige Ausnahmeregelung, deren Auslegung das Oberverwaltungsgericht zu klären habe. ●



## STÄDTE- UND GEMEINDERAT

Die Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

<b>Herausgeber</b>	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
<b>Hauptschriftleitung</b>	Hauptgeschäftsführer Christof Sommer
<b>Redaktion</b>	Barbara Baltsch, Philipp Stempel, Telefon 02 11/45 87-2 30 redaktion@kommunen.nrw Nina Hermes (Sekretariat) Telefon 02 11/45 87-231
<b>Abonnement-Verwaltung</b>	Nina Hermes Telefon 0211/4587-231 nina.hermes@kommunen.nrw
<b>Anzeigenabwicklung</b>	Krammer Verlag Düsseldorf AG Goethestraße 75 40237 Düsseldorf Jutta Hartmann • j.hartmann@krammerag.de Telefon 02 11/91 49-4 55 Fax -4 80
<b>Layout</b>	KNM / Krammerinnovation Anja Schwarzwälder www.krammerinnovation.de
<b>Druck</b>	D+L REICHENBERG GmbH 46395 Bocholt Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Die Zeitschrift erscheint monatlich mit Doppelnummern im Februar und August. 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 Dezember 2021:  
**Senioren**

# HUNGER BEDROHT KINDERLEBEN

Helfen Sie jetzt:  
[unicef.de](http://unicef.de)

Spendenkonto  
IBAN DE57 3702 0500 0000 3000 00  
Bank für Sozialwirtschaft Köln

unicef   
für jedes Kind



# Wir unterstützen Sie bei Ihren kommunalen Aufgaben

## Unsere 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  
Telefon 0211/430 77 - 0  
info@KommunalAgentur.NRW  
www.KommunalAgentur.NRW