



Unsere Wahl: Attraktive Kommunen

Mit den Kommunalwahlen 2020 wählen die Bürger_innen die Entscheidungsträger_innen ihrer Städte, Gemeinden und Kreise.

Für eine lebenswerte Kommune ist eine gut funktionierende, bürger_innenfreundliche Verwaltung von maßgeblicher Bedeutung, etwa im Sozial- und Erziehungsdienst, in der Bauverwaltung, der Feuerwehr, dem Gesundheitswesen, dem Bürgerservice und der Ver- und Entsorgung. Auch für die Wirtschaft sind zügige Vergabe- und Genehmigungsprozesse inzwischen zum echten Standortfaktor geworden.

Der demographische Wandel wirkt sich nicht nur auf die Gesellschaft in den Gemeinden, sondern insbesondere auch auf die Beschäftigten in der Verwaltung aus. Nach einem langen Sparkurs suchen die Kommunen in NRW nun händeringend junge Nachwuchskräfte und qualifizierte Fachkräfte, welche denen nachfolgen, die in den kommenden Jahren in den wohlverdienten Ruhestand eintreten.

Aus diesem Grund wird es für die Kommunalgesellschaft in Zukunft entscheidend sein, dass die kommunale Verwaltung attraktive Arbeitgeberin für die bestehende wie zukünftige Belegschaft ist.

Für alle, die sich im September zur Wahl stellen, egal ob für ein Ratsmandat, als (Ober-) Bürgermeister_in oder Landrät_in, muss es also von unbedingtem Interesse und dringende Aufgabe für die zukünftige Amtszeit sein, die Verwaltung der eigenen Kommune auf ein zukunftsfähiges Fundament zu stellen. Nur so kann die Handlungs- und Leistungsfähigkeit der Kommunen erhalten und verbessert werden. Gleiches muss für die Landschaftsverbände und privatisierten Dienstleistungsunternehmen der Kommunen gelten, auf die Kommunalpolitiker_innen wesentlichen Einfluss ausüben.

Maßgeblicher Faktor dafür sind die jungen Nachwuchskräfte, die bereit sind, sich in ihrer Kommune zu engagieren und so ihre Gemeinde von morgen mitzugestalten. Kommunale Mandatsträger_innen können dabei als Multiplikator_innen ein positives Bild ihrer Verwaltung zeichnen und so Werbung für ein Engagement in der eigenen Kommune machen.

Ohne einen ansprechenden öffentlichen Dienst wird es nicht möglich sein, dem Fachkräftemangel innerhalb der Kommunen zu begegnen. Deshalb fordern wir, den öffentlichen Dienst für junge Mitarbeiter_innen attraktiv zu machen und bewusst um sie zu werben.

Dabei dürfen Haushaltsüberlegungen keine Rolle mehr spielen. Der Versuch, kommunale Finanzen am Personal gesund zu sparen, hat zu einem massiven Mangel an Fachkräften und weit verbreiteter Unzufriedenheit in den Belegschaften geführt. Es ist an der Zeit, endlich in Personal und in Infrastrukturen zu investieren, um die Kommunalverwaltungen wieder zukunftsfähig zu machen.

Konkret sieht die komba jugend nrw die Notwendigkeit dieser Investitionen insbesondere in folgenden Bereichen:

1. Hochwertige Ausbildung
2. Moderne Ausstattung
3. Digitalisiertes und flexibles Arbeiten
4. Vereinbarkeiten, Vorteile und Chancen
5. Wertschätzung und Fürsorge

1. Hochwertige Ausbildung

Die Ausbildung legt das Fundament für die gesamte zukünftige Beschäftigung und gehört dadurch zu einer der bedeutendsten Zeiten im Arbeitsleben. Sie kann Identität und Verbundenheit mit der neuen Tätigkeit, dem Kollegium und der Dienststelle schaffen und so den Grundstein für eine lange Zusammenarbeit legen. Dafür braucht

es gute Ausbilder_innen, Zeit, Qualität und ein hohes Maß an Partizipation und Wertschätzung. Das bedeutet konkret:

- Keine Haushaltssanierung zu Lasten der Ausbildung.
- Schulen, Studieninstitute und Hochschulen mit qualifizierten Dozent_innen und moderner Technik ausstatten.
- Ausbilder_innen angemessen und fortlaufend qualifizieren.
- Ausbilder_innen und Auszubildenden Zeit geben. Auch bei zunehmender Arbeitsverdichtung muss Raum bleiben für eine adäquate Ausbildung. Nur wenn Nachwuchskräfte ihre Tätigkeiten umfassend und gut betreut erlernen, können sie in Zukunft motivierte, gute Mitarbeiter_innen werden.
- Ausbilden für Ausbilder_innen attraktiv machen und wertschätzen, z. B. durch Leistungszulagen, Teilnahme an besonderen Angeboten und Gutscheine.
- Austausch zwischen Ausbilder_innen und regelmäßige Evaluationen ermöglichen.
- Eine gleichwertige Arbeitsplatzausstattung für Auszubildende und die gleichberechtigte Teilnahme an Fortbildungen.
- Unterstützung bei der Klausurvorbereitung und der Anfertigung von Projekt- und Abschlussarbeiten.
- Austausch zwischen den Ausbildungsjahrgängen durch Orte und Veranstaltungen der Begegnung fördern, sodass junge Mitarbeiter_innen Netzwerke aufbauen können und Identifikation und Verbundenheit mit der Behörde geschaffen werden.
- Investition in Ausbildungsmarketing. Steigende Ausbildungsplatzzahlen erfordern steigende Bewerbungszahlen.

2. Moderne Ausstattung

Junge Beschäftigte wachsen heute selbstverständlich mit Smartphone, Tablet, Streaming- und Clouddiensten, Videotelefonie und einer Vielzahl weiterer auf digitalisierte Prozesse ausgelegter Soft- und Hardware auf. Der Zugriff auf diese Dienste von nahezu jedem Ort ist ebenso selbst-

verständlich wie eine Ausstattung, die die Nutzung optimiert. Woran junge Menschen im Privaten längst gewohnt sind, muss auch für die Ausstattung an den Arbeitsstätten angestrebt werden:

- Technik, die sich auf dem neuesten Stand befindet und so Arbeitsprozesse erleichtert.
- Eine adäquate, zukunftsfähige technische Ausstattung bereits in der Ausbildung, die sich an der Technik der angestrebten Arbeitswelt orientiert.
- Co-Working-Spaces und Open Space Bürokonzepte, die alternative Arbeitsweisen ermöglichen und dafür mit geeigneter Technik zum interaktiven Arbeiten ausgestattet sind.
- Ansprechende Arbeitsräume in angenehmer Atmosphäre, in denen sich Mitarbeiter_innen und Besucher_innen willkommen fühlen.
- Selbstverständliche digitale Ausstattung für Erziehungs- und Bildungs- sowie technische Bereiche.
- Ausstattung der Kitas, des offenen Ganztags und der offenen Jugendarbeit mit Medien zur medialen (Früh-)Erziehung, um die Potenziale junger Beschäftigter in diesem Bereich zu nutzen und Ausbildungsinhalte in die Praxis übertragbar zu machen.
- Ausstattung der kommunalen Dienststellen, insbesondere der Feuer- und Rettungswachen mit geeigneten Dienstsport- und Gesundheitsangeboten, Ruhe- und Aufenthaltsräumen sowie Wlan für die Bereitschaftszeit.

3. Digitalisiertes und flexibles Arbeiten

In einer flexibilisierten, digitalisierten und globalisierten Welt muss auch der öffentliche Dienst potenzielle Nachwuchskräfte und junge Beschäftigte durch individuelle Arbeitszeitmodelle und moderne Arbeitsabläufe gewinnen und binden. Junge Menschen erlernen flexible, innovative Arbeitsmodelle bereits in Schule, Ausbildung, Hochschule und Ehrenamt. Diese Fähigkeiten müssen von öffentlichen Arbeitgeber_innen auch dazu genutzt werden, um digitale Prozesse einfacher und effektiver implementieren zu können. Junge Menschen

wollen in eine Arbeitswelt kommen, die die Vorteile ihrer Lebenswelt aufgreift und nutzt. Deshalb:

- Flexibles Arbeiten ermöglichen, indem Tele-Arbeit, mobiles Arbeiten, Kollaborations-Tools und anderes gefördert und großzügig genehmigt wird.
- Fürsorgepflichten beachten: Flexibles Arbeiten darf Arbeitsschutz, z.B. in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten sowie auf Arbeitsplatzausstattung, nicht ausschließen. Daneben muss ein gemeinsames Arbeiten von Kolleg_innen weiter ermöglicht und Zusammenhalt und Solidarität innerhalb der Belegschaft gefördert werden.
- Alternative Arbeitsformen fördern, die regelmäßige Begegnungen in verschiedenen Räumen mit unterschiedlichen Menschen zulassen und so das Miteinander und die Integration neuer und junger Beschäftigter in das Gesamtgefüge erleichtern.
- Eine bedarfsgerechte Überprüfung von Kernzeit- und Gleitzeitmodellen und flexible Arbeitszeitmodelle.
- Bei aller Arbeitsbelastung Räume und Zeiten schaffen, in denen junge Beschäftigte eigene Ideen entwickeln und kreativ umsetzen können und so das kreative Potenzial der Nachwuchskräfte genutzt wird.
- Junge Beschäftigte als Promoter_innen der Digitalisierung nutzen. Als *digital natives* können sie Kolleg_innen selbstverständlich bei neuen Prozessen und Abläufen unterstützen, sich so in die Arbeitsgemeinschaft einfügen und ihre Potenziale können genutzt werden.
- Bürokratie sowohl für die Bürger_innen als auch in der Verwaltung selbst abbauen, schlanke Strukturen schaffen und interne Verwaltungsabläufe digitalisieren und vereinfachen.

4. Vereinbarkeiten, Vorteile und Chancen

Die Situation junger Mitarbeiter_innen zeichnet sich je nach Lebensphase durch unterschiedliche Merkmale aus: der Wunsch nach beruflichem Aufstieg, berufliche Neuorientierung und Familienplanung.

Um für junge Menschen attraktiv zu sein, muss der öffentliche Dienst die besten Voraussetzungen für alle Mitarbeiter_innen mit ihren individuellen Lebens- und Arbeitszeitmodellen bieten:

- Unbefristete Übernahme nach der Ausbildung.
- Erbringen junge Beschäftigte besonderen Einsatz, muss dies durch freiwillige Leistungen wie Prämienzahlungen, frühzeitige und regelmäßige Beförderung, zusätzliche Urlaubstage und weitere Anreize stärker als bisher anerkannt und gewürdigt werden.
- Ermöglichung und Förderung internationalen Austauschs, wie beispielsweise EU-Praktika oder Bildungsfahrten.
- Erleichterung und Vergünstigung der Mobilität durch Ausbau des ÖPNVs, kostenlose Jobtickets, Übernahme der Reisekosten zur Schule, genügend Parkplätze für Mitarbeiter_innen aus dem ländlichen Raum.
- Wohnraum- und Infrastrukturkonzepte, die das arbeitsplatznahe Wohnen junger Beschäftigter ermöglichen und eine Verbundenheit zur Kommune herstellen.
- Umfassende Qualifizierung von Quereinsteiger_innen innerhalb der Dienstzeit und von der Kommune finanziert.
- Kitas an der Dienststelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

5. Wertschätzung und Fürsorge

Seit vielen Jahren befindet sich die öffentliche Verwaltung in einem intensiven Modernisierungsprozess. Der Anspruch, nach außen einen kund_innenorientierten, wertschätzenden und respektvollen Service zu bieten, setzt ein ebensolches Miteinander innerhalb der Dienststellen voraus. Mitarbeiter_innen, die in ihrer Person und Arbeitskraft wertgeschätzt und deren Ideen und Bedürfnisse ernst genommen werden, lernen so am Arbeitsplatz für den Arbeitsplatz. Verantwortungsträger_innen müssen sich dazu ihrer Vorbildfunktion bewusst sein. Wertschätzung und Fürsorge den Mitarbeiter_innen gegenüber bedeutet:

- Partizipation und Transparenz: Mitarbeiter_innen müssen Entscheidungen nachvollziehen können, um sie umzusetzen. Sie sind in

geeignetem Maße an Entwicklungen ihrer Behörde und ihrer Kommune zu beteiligen. Das schafft darüber hinaus Identität.

- Projektgruppen, die im Rahmen von Struktur-, Zukunfts- und Handlungsfragen eingerichtet werden, divers besetzen und allen Mitarbeiter_innen die Möglichkeit geben, Ideen einzubringen.
- Eine konstruktive Fehlerkultur. Nur eine angstfreie Analyse und Prozessänderung ermöglicht Weiterentwicklung und Verbesserung.
- Wertschätzung der Tätigkeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und im Personalrat, indem diese aktiv ermöglicht und unterstützt wird. Freistellungen für diese Tätigkeiten müssen Entlastung mit sich bringen und nicht lediglich ein Aufschieben der zu erledigenden Arbeit bedeuten.
- Förderung und Stärkung ehrenamtlichen Engagements durch Genehmigung von Sonderurlaub und Freistellung vom Dienst. Wer sich in seiner Freizeit für die Gemeinschaft engagiert, engagiert sich auch hauptberuflich, insbesondere im öffentlichen Dienst. Dieses Engagement muss durch die Kommune wertgeschätzt und gefördert werden.
- Sicherheitskonzepte zum Schutz vor Angriffen auf Mitarbeiter_innen, die mit einer wirksamen Prävention und einer konsequenten Verfolgung von Angriffen und Übergriffen, sowie der Schulung von Mitarbeiter_innen einhergehen.
- Sicherheitstechnik, die Mitarbeiter_innen zuverlässig vor Angriffen schützt und im Ernstfall schnelle, wirksame Hilfe ermöglicht, z.B. Notknöpfe, Fluchttüren, Mitarbeiter_inneneingänge, Videoanlagen u. ä.
- Gesundheitsprävention statt Reaktion auch für junge Mitarbeiter_innen: Ein Gesundheits- und Pausenkonzept, das durch hochwertige Ruheräume, gesundes Essen, sowie Entspannungs- und Fitnessangebote eine erholsame Pause ermöglicht und der Gesundheitsförderung dient.
- Für körperlich fordernde Berufe, wie unter anderem dem Feuerwehr- und Rettungsdienst, der Pflege oder der Ver- und Entsorgung,

braucht es aufgrund der besonderen Belastung entsprechende Gesundheitskonzepte und Fitnessangebote.

- Regelmäßige Supervision und/oder seelsorgerliche Betreuung in psychisch herausfordernden Berufsfeldern, wie unter anderem dem Feuerwehr- und Rettungsdienst, der Pflege, der Erziehung, der Sozialen Arbeit und weiteren Formen der Kinder- und Jugendhilfe.
- Jährliche Gesundheitstage in allen kommunalen Betrieben.
- Fortbildungsmöglichkeiten, die auf eine gesunde work-life-balance abzielen, Gesundheitskurse und Kooperationen mit Fitnessstudios.

Kommunen jetzt zukunftsfähig machen

Mitarbeiter_innen bleiben nach ihrer Ausbildung nicht mehr zeitlebens in der gleichen Verwaltung. Sie wechseln mit wenig Mühe Arbeitsgebiete, Dienststellen und Wohnorte. Junge Mitarbeiter_innen sind vernetzt und erleben dadurch die unterschiedlich schnelle Entwicklung der verschiedenen Verwaltungen. Nicht nur andere Kommunalverwaltungen, auch Landes- und Bundesbehörden sind interessante Alternativen geworden. In Verbindung mit dem Mangel an Nachwuchskräften ist ein regelrechter Konkurrenzkampf zwischen Behörden ausgebrochen. Daneben müssen sich die Kommunalbehörden zusätzlich mit der Wirtschaft, als oftmals attraktiverer Arbeitgeberin, messen.

Allen politischen Akteur_innen muss bewusst sein, dass Kommunen als Schule der Demokratie gelten. Sie sind für Bürger_innen das unmittelbare Aushängeschild des Staates und erste Anlaufstelle in allen Lebenslagen. Es muss daher auch im Interesse der Landes- und Bundespolitik sein, kommunale Infrastrukturen zukunftsfähig zu machen und insbesondere personell nicht ausbluten zu lassen.

Es wird Zeit, in die dargestellten Punkte zu investieren. Um dem demographischen Wandel zu begegnen, benötigen wir einen öffentlichen Dienst, der sichtbar und attraktiv für junge, qualifizierte Menschen ist. Deshalb: Jetzt in junge Mitarbeiter_innen investieren, um Kommune zukunftsfähig zu gestalten.