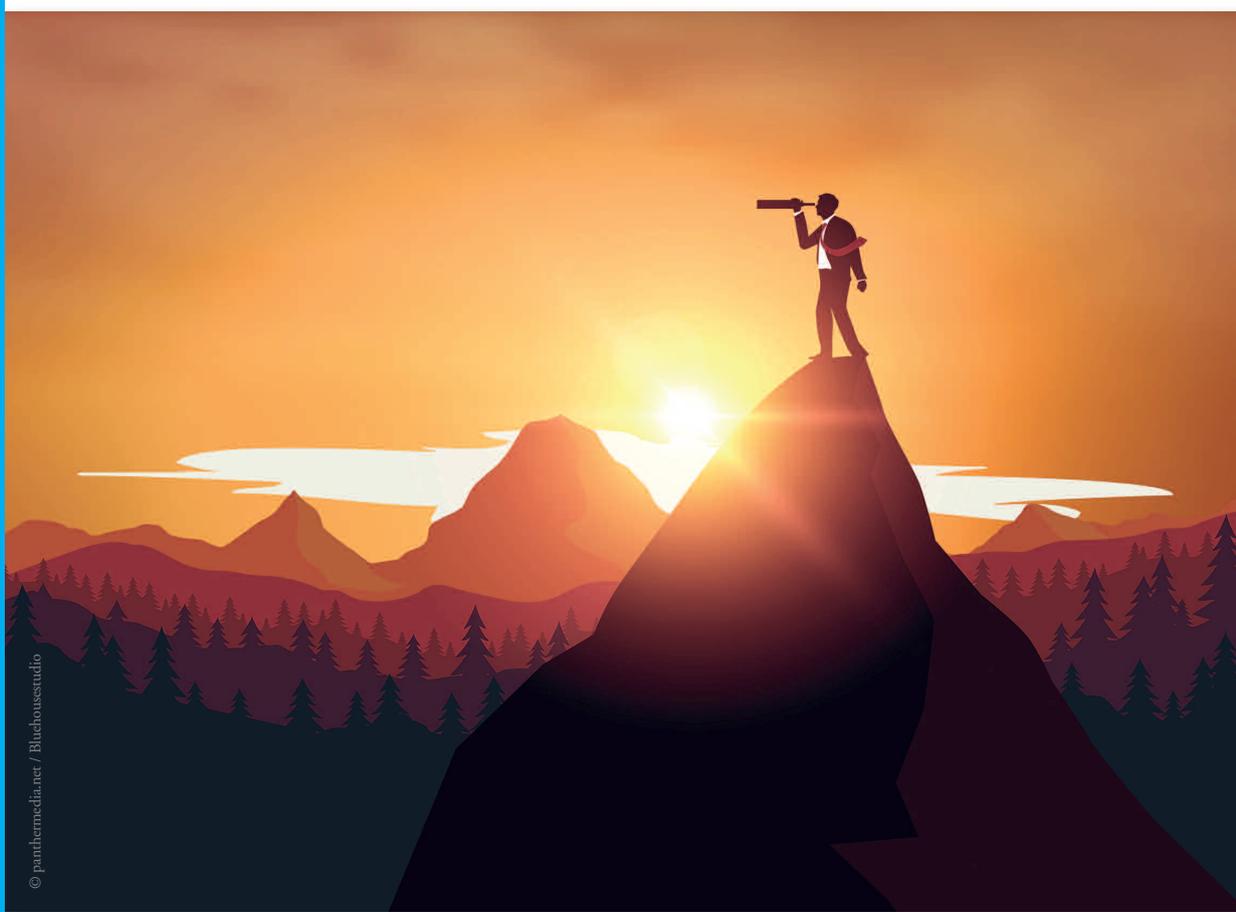




# LANDKREISTAG KOMPAKT

MITTEILUNGEN DES BAYERISCHEN LANDKREISTAGS

Ausgabe Nr. 2/2019



© panthermedia.net / Bluehousestudio

POSITIONSPAPIER: „DAS WETTRENNEN UM DIE KÖPFE –  
STANDORTFAKTOR FACHKRÄFTE“ ..... S. 5

SOZIALE TEILHABE FÜR LANGZEITARBEITSLLOSE MENSCHEN DURCH EINE  
AKTIVE REGIONALE ARBEITSMARKTPOLITIK ..... S. 10

PERSONALGEWINNUNG AN DEN LANDRATSÄMTERN ..... S. 16



<b>Editorial</b> .....	4
------------------------	---

## **Aktuell**

Positionspapier: „Das Wettrennen um die Köpfe – Standortfaktor Fachkräfte“ .....	5
Bertram Brossardt: Fachkräftesicherung: Zukunftsherausforderung für Unternehmen .....	8
Soziale Teilhabe für langzeitarbeitslose Menschen durch eine aktive regionale Arbeitsmarktpolitik .....	10
Vom Geflüchteten zum Angestellten .....	12
Personalgewinnung an den Landratsämtern .....	16
Kommunale Steuereinnahmen 2018 deutlich im Plus .....	20

## **Fachkräftesicherung**

Gelungene Nachwuchs- und Fachkräfte-Akquise im Landkreis Würzburg mit „Chancen-Mappe“, Praktikumsbörse und Kooperation mit der Stadt Würzburg beim Standortmarketing .....	21
Lösungsansätze für den Fachkräftemangel durch Netzwerkbildung im Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen .....	23
Mit Virtual Reality die Region Bamberg-Forchheim erlebbar machen ....	27
So lässt's sich leben heimat.rhoen-grabfeld.de – Das Online-Willkommensportal stellt Fachkräften eine lebenswerte Region vor .....	29
Europas Jugend – Europas Zukunft. Italienische Partnerschaft zur Gewinnung von Fachkräften im Landkreis Erding .....	32
Familienfreundlichkeit bedeutet Zukunft – Im Landkreis Neustadt an der Waldnaab trägt das Früchte .....	34
„Starke Jobs“ – Regionales Fachkräfteportal zur Fachkräftegewinnung und -sicherung im Landkreis Neumarkt i.d.OPf. ....	36
„Pflege ist so viel mehr“ – Studiengang Pflege am Campus Mühldorf als Antwort auf den Fachkräftemangel .....	38
In Zeiten des Fachkräftemangels gilt es kreativ zu sein: Wie der Landkreis Schweinfurt und die Region Mainfranken GmbH junge Fachkräfte in die Region (zurück) holen .....	40
Fachkräftegenerierung in Zeiten von work-life-balance .....	43

## **Haus der bayerischen Landkreise**

Bayerns Familienministerin Schreyer will gemeinsame Lösungen mit den Kommunen .....	47
Tag der Kommunikation .....	48



## Aus den Landkreisen

Das erste BarCamp Niederbayerns im Landkreis Deggendorf .....	49
Gemeinsam Ansiedelungsinteressenten in der Region nachkommen – Gewerbeflächenportal der Region Bayreuth ist online .....	50
Einblicke in Berufsbilder für Schülerforschungszentrum MINT Campus Dachau .....	51
Perfekte Bedingungen für die Entwicklung digitaler und innovativer Startups in Miltenberg .....	53
Familie im Mittelpunkt in Amberg-Sulzbach .....	55
Klimaschutz für die Kleinen im Landkreis Augsburg .....	56
Unsere #eimat in Europa – stärkere Einbeziehung der kommunalen Ebene in Brüsseler Politik für mehr Bürgernähe .....	57
Führerscheintausch per Drive-In im Landkreis Bamberg .....	58

<b>Personalien</b> .....	59
--------------------------	----

### Impressum:

#### Herausgeber:

Bayerischer Landkreistag  
Kardinal-Döpfner-Straße 8  
80333 München  
Telefon (089) 286615-0  
Telefax (089) 282821  
info@bay-landkreistag.de  
www.bay-landkreistag.de

#### Für den Inhalt verantwortlich:

Dr. Johann Keller  
Geschäftsführendes Präsidialmitglied  
des Bayerischen Landkreistags  
Sarah Honold  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

#### Herstellung:

Druckerei Schmerbeck GmbH  
Gutenbergstraße 12  
84184 Tiefenbach

## Liebe Leserinnen und Leser,

Pfleger, die dafür sorgen, dass Hilfebedürftige Unterstützung bekommen und der Alltag für alle Beteiligten weiterlaufen kann, Verkaufstalente, die weltweit deutsche Qualitätsprodukte vertreiben, Manager, die Verbesserungspotenziale in Betriebsprozessen identifizieren, Erfinder und Tüftler, die unsere Technologien immer einen Schritt weiterbringen, Politiker, die Gesetze beschließen, die tatsächliche Lebensrealitäten widerspiegeln, Angestellte im öffentlichen Dienst, die dafür Sorge tragen, dass grundlegende Rahmenbedingungen stimmen – trotz der digitalen Revolution machen Menschen unsere Welt aus und werden flächendeckend für deren Funktionieren gebraucht. Viele renommierte Organisationen und Institutionen setzen sich deswegen vor dem Hintergrund demografischer und gesellschaftlicher Entwicklungen zu Recht mit der gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräfteverfügbarkeit auseinander. Auch der Bayerische Landkreistag macht die Fachkräftegewinnung 2019 erneut zur Verbandssache. Schwierigkeiten bei der Sicherstellung des Fachkräftebedarfs wurden schon 2016 thematisiert. Nicht erst seitdem hat sich in den bayerischen Landkreisen viel getan, sind sie als Garanten der Daseinsvorsorge nicht nur selbst Betroffene, sondern auch in ihrer Rolle als Wirtschaftsförderer gefordert. Am Stichwort „Fachkräfte“ hängt für sie viel.

Fachkräfte sind zweifelsohne ein Standortfaktor. Unsere Landkreise vermelden regelmäßig Rekordwerte, was Wirtschaftswachstum und Beschäftigungszahlen angeht, ganz unabhängig davon, ob sie dem ländlichen Raum angehören oder rund um die Ballungszentren liegen. Das bedeutet aber auch, dass viel für eine zufriedenstellende Fachkräftesituation getan werden muss. Lesen Sie ab Seite 21, welche Strategien schon heute Wirkung zeigen, um Fachkräfte halten und gewinnen zu können. Tauchen Sie ein in die Virtual Reality im Landkreis Bamberg oder lassen sich vom Mehrwert vernetzten Handelns in Weißenburg-Gunzenhausen überzeugen.

Auch wenn die bayerischen Landkreise nicht originär für die Gewinnung von Fachkräften zuständig sind, tun sie Ihr Möglichstes, um ihre heimische Wirtschaft zu unterstützen. Am wichtigsten ist dabei sicherlich, dass die Rahmenbedingungen vor Ort stimmen. Bei der Gewinnung von Fachkräften kommt es nicht nur auf die Arbeit selbst an. Auch das „Andere“ zählt. Rahmenbedingungen, die zum Bleiben einladen, erfordern



**Dr. Johann Keller**  
**Geschäftsführendes Präsidialmitglied**  
**des Bayerischen Landkreistags**

kontinuierliche Investitionen in die Gesundheitsversorgung, die Infrastruktur und alles, was Lebensqualität ausmacht. Ab Seite 5 können Sie sehen, welche Wege wir gemeinsam mit unseren übergeordneten Ebenen gehen wollen.

Auch andere drängende Fragen auf der Agenda unserer Landkreise können wir nur dann angemessen beantworten, wenn wir starke Partner wie den Freistaat an unserer Seite wissen. Trotz der hervorragenden wirtschaftlichen Lage werden die Sozialerlöse immer größer. Der Austausch mit Staatsministerin Kerstin Schreyer im Haus der bayerischen Landkreise (Seite 47) hat dies einmal mehr bestätigt.

Ministerpräsident Dr. Markus Söder hat in den zurückliegenden Monaten gezeigt, dass er zu den Kommunen hält, auch wenn dies mit Blick auf die Vielzahl an kommunalen Aufgaben Mittel in Milliardenhöhe erfordert. Wir freuen uns auf den Dialog mit ihm im Rahmen unserer Landkreisversammlung unter der Überschrift „Der Wettlauf um die Köpfe – Handlungsfelder für die Zukunftsfähigkeit des Erfolgsmodells Bundesrepublik“.

Ihr

Dr. Johann Keller



## Das Wettrennen um die Köpfe – Standortfaktor Fachkräfte

In den zurückliegenden Jahren haben sich die Wirtschaft und damit auch die Beschäftigungszahlen in nahezu allen bayerischen Landkreisen rekordverdächtig entwickelt. Voraussetzung für dieses Wachstum waren und sind überzeugende Standortbedingungen. Dazu zählt nicht nur die Infrastruktur, sondern vor allem auch die Verfügbarkeit von Köpfen und Händen. Diese sind maßgeblich für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die weitere Entwicklung. Fachkräfte zu sichern, ist deswegen eine Aufgabe, die Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft gleichermaßen betrifft. Mit Blick auf den bereits heute in bestimmten Berufen und Regionen bestehenden enormen Fachkräftebedarf und die nach wie vor großen demografischen Herausforderungen bei einer gleichzeitig erstklassigen Konjunktur wird ein gemeinsamer und ganzheitlicher Ansatz für die Bedienung des Fachkräftezuwachses gebraucht.

Nach den Auswertungen verschiedener renommierter Institutionen bestehen Engpässe schon heute vor allem in Arbeitsfeldern, die eine berufliche Qualifikation erfordern, im Handwerk, im Produzierenden Gewerbe und in der Baubranche, im Dienstleistungsbereich von Gastronomie und Hotellerie ebenso in technischen Berufen und – was mit Blick auf die demografische Entwicklung besonders problematisch ist – im Sozial- und Gesundheitsbereich. Die Problemlagen sind dabei unterschiedlich. In der Nähe großer Metropolen wirkt sich die Wohnraumknappheit zunehmend auf die Fachkräfteverfügbarkeit aus. Regionen in der Fläche leiden teilweise unter Abwanderungstendenzen in eben diese Metropolen. Mit einer flächendeckend geringen Arbeitslosenquote ist es zudem insgesamt schwierig, neue Arbeitnehmer zu gewinnen. Die vollen Auftragsbücher der Unternehmen erfordern aber gleichzeitig immer mehr Fachkräfte.

Das „Wettrennen um die Köpfe“ ist für die bayerischen Landkreise ein Standortfaktor. Eine zukunftsfähige Strategie zur Gewinnung von Fachkräften ist deswegen nicht nur die Voraussetzung für weiteres Wirtschaftswachstum, sondern auch entscheidend für ein Fortkommen der bayerischen Landkreise selbst.

Im Fokus sind dabei verschiedene Handlungsfelder:

1. Investitionen in die Arbeits- und Lebensbedingungen vor Ort
2. Förderung und Hebung der inländischen Potenziale
3. Stärkung des dualen Systems in der Ausbildung
4. Ausbau und Erweiterung von Hochschulstandorten im ländlichen Raum
5. Chancen der Zuwanderung nutzen
6. Intensivierung der Wirtschaftsförderung
7. Bündelung aller Interessen in einer gemeinsamen Allianz

### **1. Investitionen in die Arbeits- und Lebensbedingungen vor Ort – Rahmenbedingungen, die zum Bleiben einladen!**

Die Zeiten, in denen das Image des ländlichen Raumes vorrangig durch idyllische Landschaftsbilder geprägt war, gehören längst der Vergangenheit an. Zwar gibt es auch heute noch die Weiten der Natur, landschaftliche Kleinode und viel frische Luft. Das Leben in den bayerischen Landkreisen bietet aber weit mehr.

Bei der Gewinnung von Fachkräften kommt es nicht nur auf die Arbeit selbst an. Auch das „Andere“ zählt. Konzepte für das Arbeiten und Wohnen im ländlichen Raum müssen deshalb passgenau sein. Krankenhäuser, Breitband, Mobilfunk, Öffentlicher Personennahverkehr, Kindergärten, Schulen, bezahlbarer Wohnraum und vieles mehr gehören dazu. Rahmenbedingungen, die zum Bleiben einladen, erfordern kontinuierliche Investitionen. Menschen entscheiden sich heute nicht nur für einen Beruf oder einen Arbeitsplatz. Sie entscheiden sich für eine Region und das, was sie bietet. Sie fragen sich, ob es in der Nähe ein gutes Krankenhaus – möglicherweise mit einer Geburtsstation – gibt. Sie wollen wissen, ob es eine überzeugende Kinderbetreuung für den Regelfall, aber auch für Ausnahmesituationen gibt. Sie informieren sich, ob die Internetleitungen eine ausreichende Geschwindigkeit bieten. Sie möchten einen lückenlosen Alternativverkehr. Der Freizeitwert muss mit Musik, Konzerten, Museen, Theater, lokalen Festen und Sportangeboten überzeugen.

Die Versorgung mit Breitband, Mobilfunk, Gesundheits- und anderen Dienstleistungen entscheidet über

die Wettbewerbsfähigkeit unserer Regionen. Dies muss sich in den Vorhaben, Gesetzen und Projekten von Landes- und Bundesregierung widerspiegeln. Die Voraussetzungen müssen gleichwertig sein, unabhängig davon, ob man „auf dem Land“ oder in der Stadt geboren wird.

## 2. Förderung und Hebung der inländischen Potenziale

Die Vorausberechnungen des Bayerischen Landesamts für Statistik für die erwerbsfähigen Altersgruppen geben Anlass zur Sorge und sind gleichzeitig Ansporn, diejenigen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten, es aus den verschiedensten Gründen aber nicht tun, stärker in den Fokus zu nehmen. Aus- und Weiterbildungsbedingungen müssen ebenso maßgeschneidert sein wie die Rahmenbedingungen insgesamt. Ob eine Frau eine Familie hat, das 65. Lebensjahr bereits überschritten ist oder man mit anderen Schwierigkeiten zu kämpfen hat, darf für den Zugang zum Arbeitsmarkt keine Rolle spielen. Wer am Erwerbsleben teilnehmen kann und will, muss alle Möglichkeiten dafür haben. Gesetze müssen so modifiziert, weiterentwickelt sowie in die Tat umgesetzt werden, dass jeder eine Chance hat. Dies erfordert eine Gesamtstrategie, die von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu Weiterqualifizierungsmaßnahmen und Umschulungen reicht. Beispiel ist etwa das Teilhabechancengesetz zum SGB II, mit dem Langzeitleistungsbezieher mit gezielten Maßnahmen für den Arbeitsmarkt zurückgewonnen werden sollen.

### Kooperation bei der Ausbildung

Ein besonderer Schwerpunkt ist auf die regionale Bildung und Ausbildung von jungen Menschen zu legen. Dies gilt auch für junge Menschen mit Startschwierigkeiten und Handicaps. Neben den gesetzlichen Angeboten der Jugendhilfe können vor allem regional entwickelte Konzepte in den Jugendberufsagenturen einen unterstützenden Beitrag leisten, wenn sie mit den potenziellen Arbeitgebern vor Ort gut vernetzt sind. Angesichts des Mangels an Auszubildenden müsste der Wettbewerb um die Köpfe – zumindest bezogen auf die jungen Menschen im eigenen Landkreis – umgewandelt werden in eine gemeinsame Strategie aller örtlichen Betriebe zur Sicherung des Nachwuchspotenzials.

Hier gibt es offenbar noch erhebliches Potenzial sowohl bei den Handwerksbetrieben und kleineren

Dienstleistern bis hin zu mittelständischen Unternehmen und Einrichtungen und Diensten im Bereich der medizinischen und pflegerischen Versorgung. Am Beispiel der sog. generalistischen Pflegeausbildung, die die bisher getrennten Ausbildungen in der Krankenpflege, in der Altenpflege sowie in der Kinderkrankenpflege ab 2020 bündelt, lassen sich die Handlungsbedarfe und -potenziale aufzeigen. Die Pflegeschulen sowie die Träger der praktischen Ausbildung in den drei bisherigen Bereichen müssen sich untereinander vernetzen, um ab 2020 die ganzheitliche Pflegeausbildung überhaupt anbieten und durchführen zu können. Es liegt daher auf der Hand, dass zur Abwendung des Pflegenotstands die Träger der praktischen Ausbildung um eine Kooperation bei der Ausbildung gar nicht herumkommen. Wer selbst nicht für sich und andere ausbildet, verspielt seine Zukunft!

## 3. Stärkung des dualen Systems in der Ausbildung

Das duale System muss mit dem akademischen Weg gleichauf sein. Im Handwerk gibt es mit dem Meister ein starkes Instrument für die berufliche Weiterentwicklung. Damit einher gehen nicht nur inhaltliche, sondern sicherlich auch monetäre Perspektiven. Anders als die universitäre Ausbildung trifft die Weiterbildung im Handwerk aber auf deutlich schlechtere Fördermöglichkeiten. Dieses unterschiedliche System muss auf den Prüfstand! Berufliche Weiterentwicklung muss unabhängig davon, welchen Bildungsweg man eingeschlagen hat, möglich sein! **Die Ebenbürtigkeit von dualer und akademischer Ausbildung muss weiter gestärkt werden!**

### **Zudem muss das Informationsangebot über die Ausbildungsmöglichkeiten an den Schulen ausgebaut werden!**

Über Jahrzehnte hat sich ein Bild in den Köpfen vieler festgesetzt: Einzig über das Gymnasium und den akademischen Weg sei der Erfolg im Beruf garantiert. Auch die Haltung vieler Eltern, ihr Kind müsse aufs Gymnasium, ist deswegen verständlich. Jeder will für seine Kinder das Beste. Neben dem Studium gibt es aber viele weitere Möglichkeiten, die gute Perspektiven bieten. Die bayerischen Landkreise engagieren sich vielerorts, um mittels innovativer Werbewege auf die Vielfalt der Berufe aufmerksam zu machen, etwa durch einen im Innovationsring des Bayerischen Landkreistags erarbeiteten Imagefilm, der die abwechslungsreichen Aufgaben eines Landratsamts sowie die Vorzüge des Arbeitgebers „Landkreis“ authentisch und an-



schaulich darstellt. Eine frühere und stärkere Verankerung des Themas in den Lehrplänen aller bayerischen Schulen als ergänzende Maßnahme ist wünschenswert! Unsere Schülerinnen und Schüler müssen sich bestmöglich orientieren können und dürfen. So können wieder mehr junge Leute in die duale Ausbildung gebracht und im gleichen Zug Studienabbrecherquoten an den Hochschulen reduziert werden.

#### **4. Ausbau und Erweiterung von Hochschulstandorten im ländlichen Raum**

Viele Junge ziehen nach dem Schulabschluss in die Großstädte, um dort zu studieren. Die Erfahrung lehrt, dass sie dann dort bleiben, wo sie ihre akademische Ausbildung genossen haben. Wer geht, um ein Studium aufzunehmen, kehrt oft nicht mehr zurück. Während der Studienzeit werden private wie geschäftliche Kontakte geknüpft. Wer ein Praktikum macht, hat bereits eine Verbindung zu einem Unternehmen, das später vielleicht mit einem Arbeitsvertrag aufwartet. Umso wichtiger ist es, Universitäten und den Ausbau ihrer Außenstellen verstärkt voranzutreiben. Die Studienbedingungen müssen so gestaltet werden, dass möglichst vielen jungen Menschen die akademische Ausbildung in der Heimat ermöglicht werden kann. Hochschulen und Universitäten im ländlichen Raum müssen gestärkt werden! Zudem ist die Wirtschaft stärker in die Hochschulausbildung einzubinden. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass eine starke Kooperation von Hochschulen und Unternehmen geeignet ist, um Fachkräfte an die Regionen zu binden.

#### **5. Chancen der Zuwanderung nutzen Mit der Qualifizierung von Fachkräften aus der EU und Drittstaaten schon im Heimatland beginnen!**

In vielen Ländern der Europäischen Union bieten die Arbeitsmärkte nicht nur keine Perspektiven, sondern nicht einmal Jobs, um das Nötigste zum Leben selbst erwirtschaften zu können. Insbesondere die Jugendarbeitslosigkeitsquoten lassen wenig Hoffnung zu. Einige Landkreise haben die sich daraus für den deutschen Arbeitsmarkt ergebenden Chancen bereits in der Vergangenheit erkannt. Unter anderem mit Regionen in Spanien, Griechenland oder Bulgarien wurden Gemeinschaftsprojekte auf den Weg gebracht. Diese Erfahrungen können bei der Ausweitung entsprechender Initiativen genutzt werden. Die größte Hürde für eine erfolgreiche Integration von EU-Arbeitskräften ist

nach wie vor die Sprache. Die Qualifizierung darf deswegen nicht erst in Deutschland, sondern sie muss bereits vor Ort beginnen. Darüber hinaus ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Zuwanderung von Menschen aus Drittstaaten ein Schritt in die richtige Richtung. Zukünftig müssen Talent und Kompetenz im Mittelpunkt erfolgreicher Zuwanderung stehen. Berufliche Anerkennungsverfahren und Chancen auf Weiterqualifizierung gehören vereinfacht. Erfolgversprechend erscheinen zudem Kampagnen, die nicht nur den Spracherwerb bereits im Herkunftsland ermöglichen, sondern vor allem die Integration nicht nur auf den Arbeitsplatz, sondern auf das gesamte Lebensumfeld zuschneiden und sämtliche Ausbildungsträger untereinander koordinieren. Hierbei kommt den Kommunen eine maßgebliche Rolle zu, die es zu stärken gilt.

#### **Bürokratie abbauen!**

In vielen Bereichen stoßen die Unternehmen auf zu hohe Hürden bei der Einstellung von potenziellen zukünftigen Fachkräften. Deutschland hat an sich bereits einen liberalen materiell-rechtlichen Rahmen für Erwerbsmigration, der allerdings an vielen Stellen als zu bürokratisch und unübersichtlich empfunden wird. Gerade bei der Beschäftigung von Asylbewerbern müssen die Betriebe mit Planungsunsicherheiten kämpfen, die viele abschrecken. Ob es mit dem aktuellen Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie eines Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung gelingen wird, diese Hürden zu überwinden, ist offen. Begrüßenswert ist der Verzicht auf die Vorrangprüfung in allen Berufen, die Einführung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens und die attraktivere Gestaltung des Aufenthalts zu ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen. Der gesetzgeberisch geplanten Trennung von Grundsätzen der geplanten Erwerbsmigration auf der einen und der durch Asyl erwirkten Migration in den Arbeitsmarkt auf der anderen Seite pflichten wir bei. In einem „Spurwechsel“ wird keine Lösung für unseren Fachkräftemangel liegen. Ausbildungs- und Beschäftigungsduldungen aus dem Asylverfahren heraus sollten daher eng, einheitlich und rechtssicher gestaltet sein, um Fehlanreize sowohl auf der Seite der Asylbewerber als auch der Unternehmen entgegenzuwirken.

Auch in anderen Bereichen der Zusammenarbeit mit dem Staat sehen sich die Betriebe etwa bei Dokumentationspflichten oder Nachweisen für die Berufszulas-

sung vielfach mit hohen Verwaltungshürden konfrontiert, die es schleunigst abzubauen gilt!

Bürokratie lähmt zudem die Landkreise bei der Einstellung eigenen Personals. Überkommene Vorschriften für die Personaleinstellung und -auswahl müssen dringend überprüft und an die neuen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes angepasst werden.

## 6. Intensivierung der Wirtschaftsförderung

Die bayerische Wirtschaft zeichnet sich vor allem durch ihre Vielfältigkeit aus. Gerade die vielen Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe machen die wirtschaftliche Stärke Bayerns aus. Sie haben oftmals nicht die Ressourcen, um ihre Trümpfe selbstbewusst darzustellen und aktive Bewerberwerbung zu betreiben. Gerade in einer Zeit, in der neben monetären Anreizen auch die viel beschworene Work-Life-Balance zählt, geht es auch darum, im Personalwesen und in der Kommunikation neue Wege zu gehen, um potenzielle Kandidaten überhaupt auf sich aufmerksam zu machen. Ein modernes Personalmanagement kann viele Brücken zu potenziellen Mitarbeitern schlagen. Schon heute gibt es viele Unterstützungsangebote seitens verschiedener

Behörden. Diese sind aber oftmals unbekannt. Arbeitgeber müssen bei ihrer Entwicklung als Marke angespornt und unterstützt werden.

## 7. Bündelung aller Interessen in einer gemeinsamen Allianz

Bis heute haben sich alle relevanten Akteure über die verschiedensten Initiativen für den Fachkräftezuwachs engagiert. Von der bayerischen Metall- und Elektroindustrie über die Handelskammern, den Freistaat oder den Bund: Keiner ist untätig. Und trotzdem laufen viele Projekte parallel. Der Bayerische Landkreistag fordert deswegen die Staatsregierung auf, alle relevanten Verbände und Organisationen in ihre 2018 gegründete Task Force Fachkräftegewinnung aufzunehmen und so eine zentrale Koordinierungsstelle zu schaffen. Vorbild können dabei die heute bereits bestehenden regionalen Allianzen und Kooperationen in den Landkreisen sein. Diese versuchen gemeinsam mit den Schulen, Hochschulen, Verbänden, IHKs, Arbeitsagenturen, Arbeitgeberverbänden und vielen mehr, dem Fachkräftemangel mit eigenen Initiativen entgegenzuwirken.

---

# Fachkräftesicherung: Zukunftsherausforderung für Unternehmen



*Von Bertram Brossardt,  
Hauptgeschäftsführer der vbw –  
Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.*

Bayern ist ein prosperierender Wirtschaftsstandort. Das ist dem gemeinsamen Wirken von Unternehmen, Arbeitnehmern und der Politik zu verdanken. Seit Längerem gibt es aber eine Unwucht: Während die Unternehmen wachsen, sinkt das Angebot an qualifizierten Fachkräften. Das belegt auch die seit zehn Jah-

ren mehrfach aktualisierte vbw-Studie „Arbeitslandschaft“ durch die Prognos AG eindrücklich: So werden nach aktuellen Berechnungen in Bayern bis 2025 gut 350.000 Fachkräfte fehlen. Am deutschen Arbeitsmarkt sind es rund 2,9 Millionen. Die Sicherung von Fachkräften bleibt damit in den nächsten Jahren eine zentrale Zukunftsherausforderung für Deutschland und Bayern.

Von den rund drei Millionen Fachkräften, die bis 2025 deutschlandweit fehlen werden, entfallen allein auf die Gruppe der beruflich Qualifizierten 80 Prozent. Bei den Hochschulabsolventen sind es sieben Prozent und bei den Personen ohne formalen Abschluss elf Prozent. Bei den beruflich Qualifizierten gibt es demnach künftig bei allen Fachrichtungen ein Defizit, bei Akademikern hingegen nur bei einigen wenigen Mängelberu-



fen, zum Beispiel bei Medizinerinnen und Ingenieuren. Auf der anderen Seite wird in anderen akademischen Fachrichtungen, wie zum Beispiel bei den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, ein deutlicher Arbeitskräfteüberschuss erwartet.

In Bayern ist die Lage anders als im Bund. Die Arbeitskräftenachfrage bleibt bis 2025 annähernd konstant. Verantwortlich für diese Entwicklung ist die Industrie. Unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung bleibt die Prognose dennoch düster: Bis 2025 entsteht im Freistaat eine Lücke von 350.000 Fachkräften. Während sich bei den Akademikern nahezu flächendeckend ein Arbeitskräfteüberschuss abzeichnet, fehlen auch in Bayern Personen mit einer beruflichen Qualifikation.

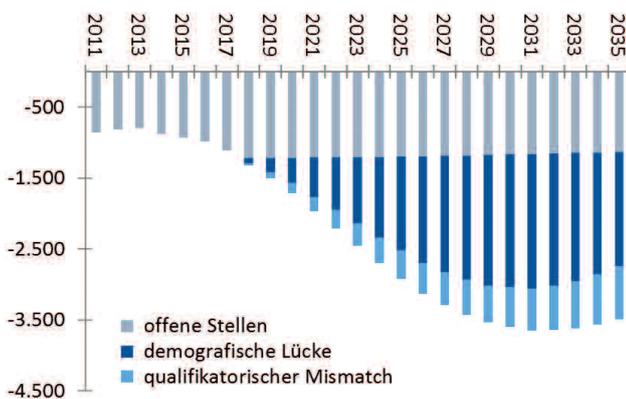
Die Herausforderung der Fachkräftesicherung ist damit vielschichtig und wir befürchten in Zukunft einen sogenannten „qualifikatorischen Mismatch“. Das heißt: Es wird für die Unternehmen schwieriger, Personal mit der passenden Qualifikation zu finden. Treiber für dieses Ungleichgewicht ist die fortschreitende Digitalisierung. In der Praxis führt der Fachkräftemangel in Deutschland und Bayern schon heute dazu, dass die Unternehmen Produktions- und Wachstumspotenziale nicht voll ausschöpfen können. In der Folge unterbleiben wichtige Investitionen. Das geht auf Kosten der Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts. Deshalb müssen wir handeln.

Dazu gehört erstens eine höhere Bildungsbeteiligung. Wir müssen sicherstellen, möglichst viele junge Men-

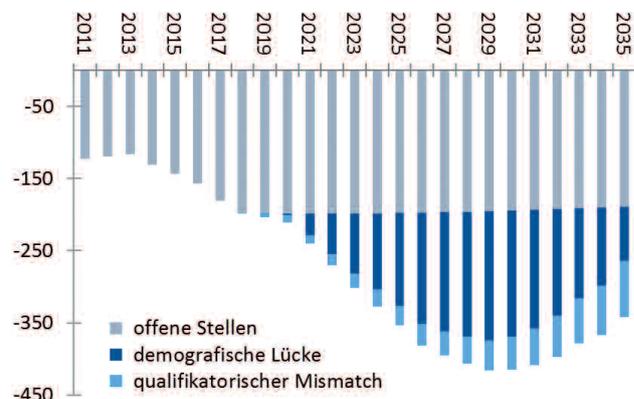
schen gut für die Arbeitswelt und für die Nachfrage von morgen auszubilden. Zweitens müssen die bestehenden Arbeitsmarktpotenziale noch besser genutzt werden. Es gilt alles daranzusetzen, Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen zu qualifizieren und dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Quantitativ die größten Beiträge zur Fachkräftesicherung können wir erreichen, wenn wir – drittens – die Erwerbsbeteiligung von Frauen und auch Älteren weiter steigern, und viertens die Arbeitszeitpotenziale besser nutzen. Zum Beispiel, indem Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit in Richtung Vollzeit aufstocken. Zu guter Letzt bleibt es fünftens unerlässlich, eine strukturierte Fachkräftezuwanderung zu gestalten.

Daher begrüßen wir den Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz ausdrücklich und fordern die zügige Verabschiedung. Es enthält wesentliche Verbesserungen für die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten. Das wird künftig ein wichtiger Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs werden, denn die Zuwanderung aus dem europäischen Ausland wird zurückgehen. Das Gesetzgebungsverfahren muss nun zügig abgeschlossen werden. In Bayern sind wir bei der Fachkräftesicherung schon einen Schritt weiter: Gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung hat die vbw im Oktober vergangenen Jahres die Initiative Fachkräftesicherung+ ins Leben gerufen. Gemeinsames Ziel ist es, bis zum Jahr 2023 250.000 zusätzliche Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft zu gewinnen, damit die bayerische Wirtschaft auch morgen noch mit kompetenten Fachkräften im internationalen Wettbewerb bestehen kann.

Potenzielle Arbeitskräftelücke Deutschland, 2011 bis 2035, in Tsd.



Potenzielle Arbeitskräftelücke Bayern, 2011 bis 2035, in Tsd.



# Soziale Teilhabe für langzeitarbeitslose Menschen durch eine aktive regionale Arbeitsmarktpolitik



Von Dr. Klaus Schulenburg,  
Referent für Soziales, Gesundheit  
und Krankenhauswesen beim  
Bayerischen Landkreistag

Der außergewöhnlich niedrige Stand an Arbeitslosen wirkt sich auch positiv auf die Zahl der Bezieher von Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II aus. Dennoch waren im Dezember 2018 von den 282.302 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Bayern 179.346 sog. Langzeitarbeitslose, die länger als 24 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen haben. Hierzu gehören insbesondere Menschen mit mehreren gleichzeitig bestehenden Vermittlungshemmnissen (Ausbildungsdefizite, psychosoziale Belastungen usw.), die ohne eine adäquate Unterstützung keine Chance hätten, in einem sozialen, geschweige denn auf dem ersten Arbeitsmarkt, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu finden.

Das zum Jahreswechsel in Kraft getretene Teilhabechancengesetz zum SGB II bietet die Möglichkeit, auch Langzeitarbeitslose mit gezielten Maßnahmen für den Arbeitsmarkt zurückzugewinnen. Hier können die Landkreise aktiv auf die Arbeitgeber in der jeweiligen Region zugehen und für Beschäftigungsmöglichkeiten werben. Um das Unterstützungspotenzial durch kommunale Eingliederungsleistungen voll ausnutzen zu können, sollten deren Vorhaltung und Bereitstellung weiter optimiert werden. Der Arbeitskreis der kommunalen Geschäftsführer von Jobcentern SGB II in Bayern hat sich mit der Thematik befasst und ein Empfehlungspapier für die kreisfreien Städte und Landkreise als Träger des SGB II erarbeitet, das im Folgenden abgedruckt ist:

## 1. Förderung von Langzeitarbeitslosen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes

Der Koalitionsvertrag auf Bundesebene sieht u. a. vor, Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder

eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsleben zu verschaffen. Hierzu soll ihre Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert werden. Zugleich sollen vermehrt Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt angeboten werden.

Diese Vereinbarung wird im Gesetz zur Schaffung von Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (**Teilhabechancengesetz**) umgesetzt, das am 01.01.2019 in Kraft getreten ist.

Für sehr arbeitsmarktferne Personen wird das bis Ende des Jahres 2024 befristete Regelungsinstrument des **§ 16i SGB II** eingeführt. Arbeitgeber können für zugewiesene Langzeitleistungsbezieher, die in den letzten fünf bzw. sechs Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II bezogen haben, für die Dauer von bis zu fünf Jahren Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten. In den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses beträgt dieser Zuschuss 100 % des Mindest- oder Tariflohns zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung.

Durch die Neugestaltung des **§ 16e SGB II** wird die Integration von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, erleichtert. Arbeitgeber, die mit solchen Personen für die Dauer von mindestens zwei Jahren ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vereinbaren, können für zwei Jahre einen hohen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.

Für die nach §§ 16i oder 16e SGB II geförderten Langzeitleistungsbezieher ist zusätzlich eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) in der Regel verpflichtend vorgesehen.

Zur Finanzierung des mit dem Teilhabechancengesetz verfolgten ganzheitlichen Ansatzes stellt der Bund bis zum Jahr 2022 im Eingliederungstitel SGB II zusätzlich vier Milliarden Euro zur Verfügung, davon jährlich 700 Mio. Euro für den **Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)**. Dieser setzt den Gedanken um, Arbeit statt Arbeits-



losigkeit zu finanzieren. Durch die Lohnzahlung an SGB II-Empfänger entfallen für diese Leistungen für Regelsatz (Bund) und Kosten für Unterkunft und Heizung – KdU – (Landkreise und kreisfreie Städte). Der Bund gewährt den Jobcentern im PAT eine pauschalierte Zahlung. Für Landkreise und kreisfreie Städte stellt sich die Frage, ob sie etwaige eigene Einsparungen bei der KdU in diesen Beschäftigungsverhältnissen auch für einen Passiv-Aktiv-Transfer einbringen wollen. Diese Entscheidung obliegt der jeweiligen Kommune.

## 2. Bedeutung kommunaler Eingliederungsleistungen für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen in Arbeit

Zur Verwirklichung der Ziele des Teilhabechancengesetzes sind aktivierende und effektiv ausgestaltete kommunale Integrationsleistungen wichtig und nötig. § 16a SGB II sieht folgende kommunale Aufgaben vor:

1. Die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen;
2. die Schuldnerberatung;
3. die psychosoziale Betreuung und
4. die Suchtberatung.

Diese unterstützenden Leistungen sind erforderlich, damit Hindernisse der Erwerbsintegration überwunden werden können, die aus der persönlichen Lebenssituation der Leistungsberechtigten resultieren und denen allein mit den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nicht begegnet werden kann. Diese sind regelmäßig zur Stabilisierung der persönlichen Situation von Langzeitarbeitslosen und deren Bedarfsgemeinschaft erforderlich.

Bei Langzeitarbeitslosen ist eine Vermittlung in Arbeit häufig erst nach Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen möglich. So ist bei Alleinerziehenden eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme bzw. Arbeitsaufnahme ohne eine vom zeitlichen Umfang geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeit nicht möglich.

Die bei Langzeitarbeitslosen vielfach bestehenden Vermittlungshemmnisse in Form von psychosozialen Problemlagen, Suchtproblemen oder einer bestehenden Schuldenproblematik können ohne kommunale Eingliederungsleistungen nicht beseitigt werden.

Kommunale Eingliederungsleistungen stützen die Bemühungen zur Hinführung an das Thema Arbeit, bereiten die Arbeitsaufnahme vor und wirken nach erfolgter Erwerbsintegration stabilisierend auf den Beschäftigungsverlauf.

Für eine erfolgreiche Umsetzung des Teilhabechancengesetzes ist es daher unabdingbar, dass die kommunalen Träger den Jobcentern kommunale Eingliederungsleistungen bedarfsgerecht zur Verfügung stellen.

## 3. Leitlinien zur Umsetzung der sozialen Leistungen nach dem SGB II

Leitlinien zur Umsetzung der kommunalen Eingliederungsleistungen für die örtliche Praxis haben u. a. der Deutsche Landkreistag sowie der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge bereitgestellt. Darin wird herausgestellt, dass die Planung der sozialen Leistungen **eine kommunal zu steuernde Aufgabe** ist.

Es werden folgende Empfehlungen gegeben:

- Bei dem unter Berücksichtigung des Bedarfs und der zur Verfügung stehenden Ressourcen vorzunehmenden Planungsprozess ist die Einbeziehung des örtlichen Jobcenters unerlässlich.
- Dem Landkreis bzw. der kreisfreien Stadt bleibt es überlassen, ob die sozialen Leistungen selbst oder in Kooperation mit externen Partnern erbracht werden. Bei der Planung der sozialen Leistungen ist die Verzahnung des SGB II mit anderen Handlungsfeldern zu berücksichtigen.
- Das Leistungsangebot wird auf der Grundlage der festgestellten Bedarfe und unter Berücksichtigung der regionalen Rahmenbedingungen bereitgestellt.
- Über dieses Leistungsangebot sollte Transparenz hergestellt werden.
- Für die zielgerichtete Erbringung von sozialen Leistungen ist es erforderlich, die Zusammenarbeit zwischen den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten, den Jobcentern und den ggf. beteiligten externen Leistungserbringern klar und verbindlich zu regeln und schriftlich zu fixieren.
- Um den Anforderungen des SGB II nach einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung gerecht zu werden, ist eine Abgrenzung der kommunalen sozialen Leistungen von anderen Aufgabenbereichen erforderlich, etwa denen der Jugendhilfe und Angeboten der Träger der Wohlfahrtspflege.
- Kommunale Eingliederungsleistungen sollten zeitnah und möglichst einfach verfügbar sein.

Die Kommunen sollen die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes aktiv unterstützen, indem sie ihre kommunalen Integrationsleistungen auch hierauf mit großem Engagement fokussieren.

#### 4. Unterstützung der Jobcenter bei der Akquise von Arbeitsstellen für Langzeitarbeitslose

Die Eingliederung von sehr arbeitsmarktfernen Personen in Arbeit setzt voraus, dass Arbeitgeber dazu bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen. Kommunen, So-

zialverbände, kirchliche Träger und die gewerbliche Wirtschaft sind aufgefordert, geeignete Arbeitsstellen für Langzeitarbeitslose anzubieten.

Gemeinsam sollten auf regionaler Ebene konzeptionelle Überlegungen angestellt werden, wie die Eingliederung und Teilhabe von Langzeitarbeitslosen gelingend und nachhaltig gestaltet werden kann. Die Unterstützung der örtlichen Politik ist für diesen Prozess dringend nötig.

---

## Vom Geflüchteten zum Angestellten



*Von Sabine Ahlers-Reimann, Referentin für Kinder- und Jugendhilfe, Ausländer und Integration, und Florian Götz, Student der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Praktikant beim Bayerischen Landkreistag*

Für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten<sup>1</sup> braucht es auch bei günstigerer Wirtschaftslage einen langen Atem. Nach aktueller Statistik der Bundesagentur für Arbeit haben knapp 45.000 Geflüchtete in Bayern derzeit einen „richtigen“ Job. Gelungen ist das durch zielgerichtete Förderung.

Der Erfolg auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist für Geflüchtete genauso wichtig, wie für jede andere Person. Dabei ist die Arbeit, neben der Sprache, das Wichtigste, um sich in eine Gesellschaft zu integrieren. Arbeit bildet ein wesentliches Element für die eigene gesellschaftliche Stellung. Am Arbeitsplatz ergeben sich soziale Kontakte zu Arbeitskollegen, was eine wichtige Grundlage für ein gegenseitiges Verstehen und ein Gemeinschaftsgefühl ist. Nicht zuletzt ermöglicht der „richtige“ Job, im Optimalfall seinen Lebensunterhalt ohne Sozialleistungen bestreiten zu können. Für Geflüchtete, insbesondere für Geduldete, kommt aber noch hinzu, dass die Integration in den Arbeitsmarkt eine wesentliche Voraussetzung für den längerfristigen Aufenthalt in Deutschland sein kann.

Der Bundesgesetzgeber hat die Bedeutung der frühzeitigen Arbeitsaufnahme von Flüchtlingen erkannt und aus beschäftigungs- und integrationspolitischen Gründen ihren Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren immer weiter erleichtert. So wurde die Dauer des Arbeitsverbotes nach Einreise für Asylsuchende und Geduldete verkürzt und beträgt grundsätzlich nur noch drei Monate (bei Unterbringung in einer Erstaufnahmeeinrichtung bis zu sechs Monate). Danach besteht zumindest der beschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt. Eine Berufsausbildung können Asylsuchende grundsätzlich ebenfalls nach drei Monaten und Geduldete sogar schon ab dem ersten Tag ihrer Duldung beginnen. Bis ein Geflüchteter allerdings nachhaltig in Arbeit integriert ist, braucht es oft einige Zeit. Nach dem letzten Bericht der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Fluchtmigration gab es zum Beispiel einen signifikanten Anstieg von Flüchtlingen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nach 18 Monaten<sup>2</sup>.

1. Die Begrifflichkeit Geflüchtete wird im Folgenden als Oberbegriff verwendet und unterscheidet nicht nach Asylberechtigte, Flüchtling nach der Genfer Flüchtlingskonvention, subsidiär Schutzberechtigte etc.
2. Bericht der BA zu Fluchtmigration vom Februar 2019, Punkt 9, im Internet veröffentlicht.



## Fakten für den Wirtschaftsstandort Bayern

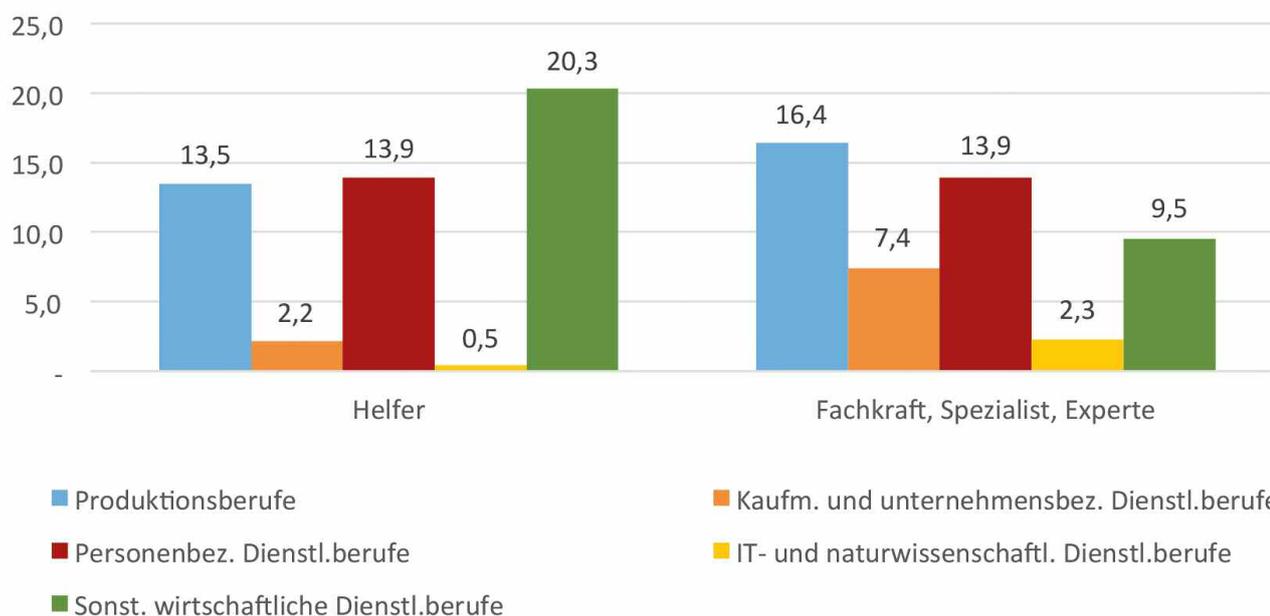
In Bayern waren im Juni 2018 knapp 45.000 Geflüchtete sozialversicherungspflichtig beschäftigt, weitere 12.000 befanden sich in geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen (d. h. 450-Euro-Jobs oder in kurzfristiger Beschäftigung)<sup>3</sup>. Jeweils die Hälfte war als Fachkraft/Experte und als Helfer eingestellt.

In einigen Branchen können sich Geflüchtete eher schnell etablieren. Dazu zählen das Verarbeitende bzw. Produzierende Gewerbe (Textil, Kfz, Möbelindustrie) sowie die Dienstleistungsbranche (personenbezogen: Gastgewerbe und Security und wirtschaftlich: Reinigung und Logistik). Hintergrund ist, dass diese Berufe auch mit geringeren sprachlichen Anforderungen zu bewältigen sind. Mehr als ein Drittel der arbeitslos gemeldeten Geflüchteten findet eine erste Anstellung über die Arbeitnehmerüberlassung. Diese bietet schnelle Einstiegsmöglichkeiten, ist aber leider auch durch eine hohe Fluktuation geprägt.

In den weiteren Branchen gelingt eine rasche Integration z. T. über sog. Helferberufe. Bei vielen Geflüchteten überwiegt zunächst der Wunsch nach einem Helferberuf, um u. U. die im Heimatstaat verbliebene Familie oder nahe Angehörige finanziell zu unterstützen. Ein weiterer Grund sind fehlende berufliche Qualifikationen oder Berufsanerkennungen. Langfristiges Ziel sollte es aber sein, die Geflüchteten hier so aus- und weiterzubilden, dass möglichst höherwertige Arbeitsplätze besetzt werden können und im späteren eine Unabhängigkeit vom Sozialleistungssystem erreicht werden kann.

Für die bayerischen Landkreise dürfte von besonderem Interesse sein, dass Geflüchtete gerade in mittelständischen Betrieben Anschluss finden. Nicht zu Unrecht erscheint vor diesem Hintergrund gleichzeitig die Forderung an die großen Konzerne berechtigt, ihre soziale Verantwortung bei der Flüchtlingsintegration stärker wahrzunehmen.

## Berufssektoren und Anforderungsniveau



4

3. Beschäftigungsstatistik der BA; Auswertung für Bayern, Stand Juni 2018; 8.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – nichteuropäische Asylherkunftsländer; neuere Werte lagen bezogen auf Bayern bis Redaktionseende noch nicht vor. Es wird darauf hingewiesen, dass in den Statistiken der BA bei den nichteuropäischen Asylherkunftsländern die Staaten Afghanistan,

Syrien, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan und Somalia erfasst werden. Diese Ländergruppe umfasst ca. 70% der in Deutschland lebenden Geflüchteten.

4. Vgl. Fn 3

Beschäftigte in Bayern<sup>5</sup> – nach Betriebsgröße

Merkmale	Insgesamt		Veränderung zum Vorquartal (VQ)	
	absolut	in %	VQ absolut	VQ %
beschäftigt in (Betrieben mit ... SVB)	<b>44.778</b>		<b>4.209</b>	<b>10,4</b>
kleinen Betrieben (1-9 SVB)	8.124	18,1	615	8,2
mittleren Betrieben (10-249 SVB)	26.114	58,3	2.696	11,5
großen Betrieben (250 und mehr SVB)	10.540	23,5	898	9,3

**Erste Orientierung auf dem Arbeitsmarkt**

Jedoch läuft längst noch nicht alles rund bei der Integration Geflüchteter. So waren im März 2019 in Bayern 40.692 (-12 % ggü. Vorjahr) arbeitsuchende Geflüchtete registriert, dazu waren rund 15.328 (-1,8 % ggü. Vorjahr) arbeitslos. Die Arbeitslosigkeit von Geflüchteten liegt nun seit mehreren Jahren zwischen 13.000 und 17.000 Menschen. Dabei waren kleine Steigungen überwiegend in den Monaten August und September zu sehen<sup>6</sup>. Dass die Arbeitslosigkeit tendenziell konstant ist, liegt unter anderem daran, dass sich nach wie vor viele geflüchtete Menschen in Integrationskursen (ca 8.400) bzw. in der Deutschsprachförderung (ESF 3.200) befinden, die Zahl der Flüchtlinge in Ausbildung (ca. 6.600) und Beschäftigung zunimmt und sich der Zuzug Schutzsuchender deutlich abgeschwächt hat. So haben in den Monaten Januar und Februar 2019 nur 3.922 Menschen in Bayern einen Asylantrag gestellt.

Anerkannte Flüchtlinge, Asylberechtigte sowie subsidiär Schutzberechtigte und Personen mit Aufenthaltserlaubnissen nach §§ 23 I, II, IV, 23 a und §§ 25 a und b AufenthG haben nicht nur uneingeschränkten Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Ihnen stehen neben Einstiegsqualifizierungen auch alle wei-

teren gesetzlichen Leistungen und Instrumente der Ausbildungsvorbereitung und Ausbildungsförderung ohne eine Voraufenthaltsdauer in Deutschland offen, wenn sie die jeweiligen Leistungsvoraussetzungen erfüllen. Schließlich werden seit Anfang des Jahres auch gezielt Maßnahmen nach § 45 SGB III sowie § 16 SGB II in Verbindung mit § 45 SGB III für die Zielgruppe der Geflüchteten umgesetzt. Viele befinden sich aber auch erst in dieser mit staatlichen Mitteln unterstützten Orientierungsphase.

Gerade junge Menschen unter 25 Jahren werden dabei besonders unterstützt, beispielsweise durch die von der BA organisierte Initiative Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF) und die Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H) als Ergänzung. Ziel der beiden Maßnahmen ist die Orientierung im deutschen Beschäftigungssystem und die Vermittlung von berufsspezifischen Sprachkenntnissen. Dazu unterstützt die Initiative PerjuF-H die jungen Menschen bei der Suche nach Praktika in mindestens drei verschiedenen handwerklichen Berufsfeldern. Insbesondere zu diesem handwerklichen Berufsprojekt kann noch keine bewertende Aussage getroffen werden. Für Bayern, das gerade auch im Handwerk dringend weitere Arbeitskräfte sucht, könnte sich dies aber als sinnvolle berufliche Eingliederungsmaßnahme erweisen.

5. Übermittelt vom Zentralen Statistik Service der BA; Stichtag 30.06.2018.

6. Gesamtstatistik der BA, Tabelle 1a; Zeitreihen zu Personen im Kontext von Fluchtmigration nach Ländern; im Internet veröffentlicht.



Alle Seiten – Geflüchtete, Unternehmen, Wirtschaftsverbände und der Staat – müssen sich bewusst sein, dass es eines stetigen Engagements mit vielen individuellen Projekten und an vielen Stellschrauben im System bedarf, um eine echte Integration auf dem Arbeitsmarkt für Geflüchtete voranzutreiben.

### **Offensivere Anwendung der 3+2 Regel für Geduldete in Bayern**

Eine dieser Stellschrauben scheint für die bayerische Wirtschaft die Auslegung der sogenannten „3+2-Regel“ zu sein, wonach Flüchtlinge während ihrer dreijährigen Berufsausbildung und im Falle einer Anschlussbeschäftigung zwei weitere Jahre nicht abgeschoben werden – auch wenn ihr Asylantrag abgelehnt wird. Im Vorgriff auf eine bundesgesetzliche Regelung zur Beschäftigungsduldung hat das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (StMI) seine bisherigen Vollzugshinweise für die Ausländerbehörden gelockert. Demnach können diese im Rahmen ihres Ermessens besondere Integrationsleistungen berücksichtigen, wenn sie darüber entscheiden, ob jemand eine Berufsausbildung beginnen darf. Dies können u. a. überdurchschnittliche Schulleistungen, schnelle Fortschritte beim Erwerb der deutschen Sprache oder bürgerschaftliches Engagement sein. Um die Planungssicherheit auf Seiten der Arbeitgeber zu verbessern, dürfen die Ausländerbehörden von nun an Berufsausbildungen bereits bis zu sechs Monate vor Ausbildungsbeginn erlauben.

Bayern ist damit wohl das erste Bundesland, das auf den Bundesgesetzgebungsprozess zu einem Fachkräfteeinwanderungs- und einem Duldungsgesetz reagiert, obwohl diese Gesetze voraussichtlich erst zu Beginn des Jahres 2020 in Kraft treten sollen.

Während das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) im November 2018 noch die Fachkräftezuwanderung als Erwerbsmigration aus Drittstaaten und die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung auch als Mittel bei der Zuwanderung aus humanitären Gründen in einem Referentenentwurf zusammengefasst hatte, sind die anvisierten materiellen Regelungen nun in getrennten Gesetzesentwürfen vorgesehen. Dieser rechtlich getrennte Blick wird befürwortet und führt hoffentlich zu einem konsequenten Auseinanderhalten der beiden Arten von Zuwanderung. Falsche zusätzliche Anreize für Wirtschaftsflüchtlinge sollten vermieden werden.

Folgerichtig erscheint es daher auch, einen „Spurwechsel“, durch den abgelehnte Asylbewerber mit einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz direkt in die Fachkräfteeinwanderung wechseln könnten, abzulehnen. Hintergrund für die Idee des Spurwechsels mag die wirtschaftliche Überlegung sein, damit den Fachkräftemangel besser abzufedern. Die bisherigen Ausführungen haben aber gezeigt, dass es im Regelfall eines längeren und erheblichen Engagements bedarf, um Geflüchtete so zu qualifizieren, dass sie den Anforderungen in einem Mangelberuf gerecht werden.

Die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt erscheint daher weniger aus dem Blickwinkel des Fachkräftemangels als vielmehr als Element der Integration von Bedeutung. Und selbst wenn sich Geflüchtete Jahre später zur Rückkehr in ihr Heimatland entscheiden sollten, kann die in Deutschland einmal erlangte berufliche Orientierung oder Qualifikation der erfolgreiche Neustart für die Heimkehrer bedeuten und sogar wirtschaftliche Beziehungen zu Deutschland nach sich ziehen.

# Personalgewinnung an den Landratsämtern



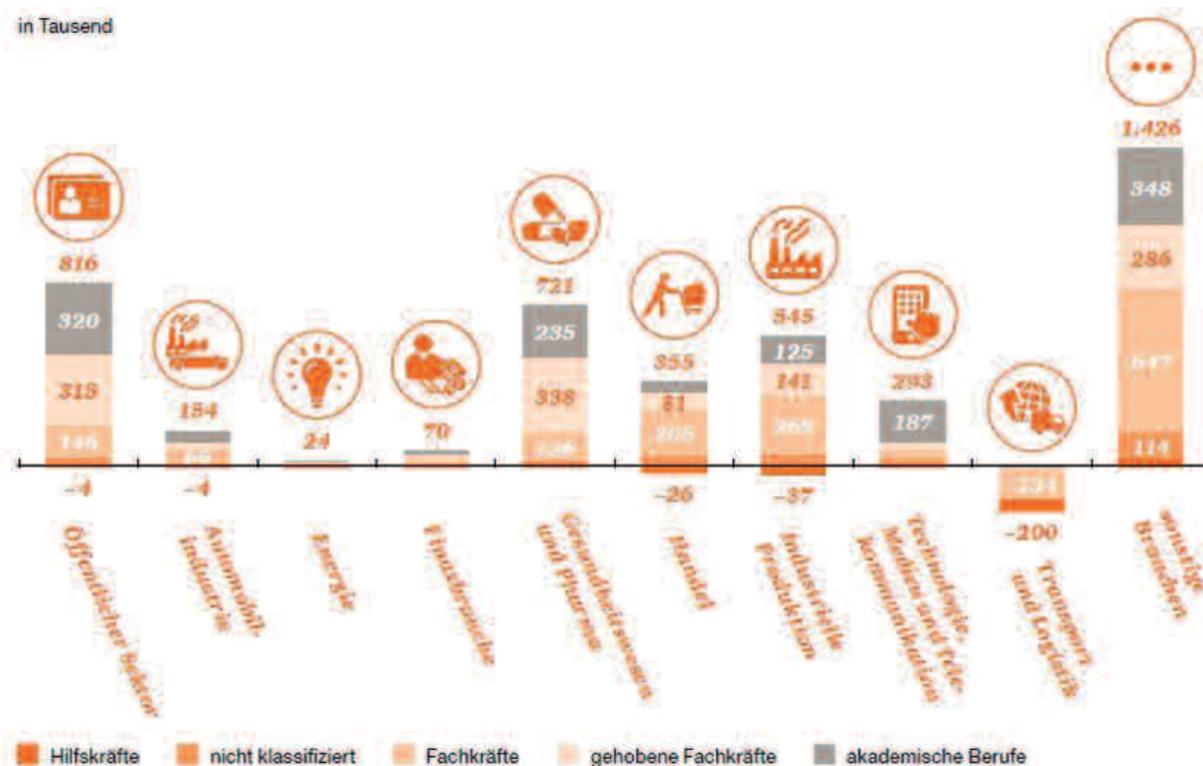
Von Klaus Geiger, Referent für Organisation, Verwaltungsmodernisierung und digitale Verwaltung beim Bayerischen Landkreistag

## Herausforderung Personalgewinnung

Das Gewinnen von qualifiziertem Personal ist aufgrund der demographischen Entwicklung und des zunehmenden Wettbewerbs um die „besten Köpfe“ für die Landratsämter – wie für alle anderen Arbeitgeber auch – eine Herausforderung. Eine Altersstrukturanalyse, die die von Landrat Armin Kroder, Landkreis Nürnberger Land, geleitete Projektgruppe „Personal und Führung“ des Bayerischen Innovationsrings intern

durchgeführt hat, hat ergeben, dass in den bayerischen Landkreisen in den nächsten 10 Jahren zwischen 30 und 40 % der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden werden. Die Zahlen liegen damit zwar unter dem Bundesdurchschnitt der deutschen Landkreise. Die Beschäftigten müssen aber in einer Zeit nachbesetzt werden, in der das Angebot an Arbeitskräften aufgrund der demographischen Entwicklung tendenziell abnimmt, wenngleich auch mit zum Teil erheblichen regionalen Unterschieden. Der Bayerische Landkreistag setzt sich deshalb besonders dafür ein, den ländlichen Raum als attraktiven Arbeits- und Lebensraum zu erhalten und weiter zu stärken.

Als Ergebnis dieser Entwicklungen – zunehmende Anzahl nachzubesetzender Stellen bei gleichzeitig sinkendem Arbeitskräfteangebot – zeichnet sich bereits jetzt ein Fachkräftemangel ab. Nach einer PWC-Studie zum Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst ist der öffentliche Sektor mit 816.000 Fachkräften sogar die „Branche“ mit dem größten absoluten Mangel bis 2030:



Fachkräftemangel 2030 nach Branchen und Qualifikationsniveau<sup>1</sup>

1. Quelle: PWC (Hrsg.), Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, März 2017, S. 19, online abrufbar unter [www.pwc.de/de/offentliche-unternehmen/fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-dienst.html](http://www.pwc.de/de/offentliche-unternehmen/fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-dienst.html).

Der Innovationsring des Bayerischen Landkreistags unter der Leitung von Landrat Josef Niedermaier, Landkreis Bad Tölz-Wolfratshausen, unterstützt die Landkreise bei dieser Herausforderung und gibt diesen konkrete Hilfestellungen an die Hand, um sie bei der Personalgewinnung zu unterstützen.

### Image-Film „Komm in unser Team!“ für die Nachwuchsgewinnung

Die Projektgruppe „Personal und Führung“ hat gemeinsam mit der Technischen Hochschule Deggen-dorf den Image-Film „Komm in unser Team!“ erstellt.



**Komm in unser Team!**

In dem Film stellen „echte“ Auszubildende die abwechslungsreichen Aufgaben eines Landratsamts sowie die Vorzüge des Arbeitgebers „Landkreis“ authentisch und anschaulich dar. Für die unterschiedlichen Einsatzzwecke hat der Innovationsring eine Kurzfassung (z.B. zur Einbindung in die Internetseite des Landratsamts) und eine Langfassung (z.B. für Messen) erstellt. Die Filme werden zusätzlich mit einem individualisierten Kontakthinweis versehen, damit sich interessierte Schüler, Eltern etc. unmittelbar an das örtliche Landratsamt wenden können.

Der Image-Film wurde u.a. bereits bei mehreren Ausbildungsmessen eingesetzt. Die Rückmeldungen sind durchweg positiv und zeigen, dass sich gerade Jugendliche die vielfältigen Aufgaben und Einsatzmöglichkeiten eines Landratsamts anschließend besser vorstellen können. Etwaige Vorurteile gegenüber der Verwaltung werden abgebaut und das Interesse an einer Ausbildung beim Landkreis wird geweckt. Der Image-Film kann beim Bayerischen Landkreistag bestellt werden. Zahlreiche Landkreise haben bereits davon Gebrauch gemacht.

### Leitfaden für ein demographieorientiertes Landratsamt

Darüber hinaus hat der Bayerische Innovationsring einen „Leitfaden für ein demographieorientiertes Personalmanagement in den Landratsämtern“ veröffentlicht, der die Landratsämter für die Herausforderungen der demographischen Entwicklung bei der Personalgewinnung sensibilisieren soll und zugleich konkrete Hilfestellungen und Maßnahmen enthält, wie diesen begegnet werden kann.



Der Leitfaden geht auf die wesentlichen Herausforderungen der demographischen Entwicklung für das Personalmanagement an den Landratsämtern ein, enthält angesichts der regionalen Unterschiede aber auch konkrete Empfehlungen zur Durchführung einer Standortbestimmung, um den Handlungsbedarf vor Ort festzustellen. Diese kann z.B. anhand von Leitfragen, mittels einer Altersstrukturanalyse und/oder einer Mitarbeiterbefragung vorgenommen werden. Auf Grundlage der dabei festgestellten Handlungsbedarfe kann sich jedes Landratsamt anschließend den für sich passenden „Maßnahmen-Mix“ zusammenstellen.

Die im Leitfaden dargestellten Instrumente zur Personalbindung und zur Personalgewinnung sowie zum betrieblichen Gesundheitsmanagement dienen hierbei als „Werkzeugkasten“. Der Leitfaden kann über die Internetseite des Bayerischen Landkreistags kostenlos heruntergeladen werden: [www.bay-landkreistag.de](http://www.bay-landkreistag.de) → Landkreistag → Bayerischer Innovationsring.

### Stellenbörse für die Landratsämter



Auf Initiative des Innovationsrings wurde zudem eine Stellenbörse für die Landratsämter in Bayern entwickelt. Die Stellenbörse bündelt bayernweit die im Internet veröffentlichten Stellenausschreibungen der Landratsämter. Sie ist somit eine gute Ergänzung zur gedruckten Version über die gängigen Zeitungen sowie zu den eigenen Möglichkeiten über die eigene Homepage.

Die Landkreise haben über die Stellenbörse eine zusätzliche Möglichkeit, sich als attraktive und moderne Arbeitgeber zu präsentieren. Die Stellenbörse ist unter [www.mit-sicherheit-spannend.de](http://www.mit-sicherheit-spannend.de) und [www.mit-sicherheit-spannend.bayern](http://www.mit-sicherheit-spannend.bayern) erreichbar, ihre Nutzung ist für die Landkreise kostenlos. Seit dem Start der Stellenbörse im Juni 2016 wurden darüber bereits über 2.600 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Die wesentlichen Funktionen der Stellenbörse sind:

- Bayernweiter Überblick über die an den Landratsämtern aktuell ausgeschriebenen Stellen.
- Zahlreiche Such- und Filtermöglichkeiten unterstützen beim Auffinden der passenden Stellen (z.B. Orts-

und Umkreissuche, Suche nach Tätigkeitsgebieten oder Voll-/Teilzeitstellen). Neben einer reinen „Textsuche“ werden alle Stellenausschreibungen auch auf einer interaktiven Landkarte angezeigt, die über dieselben Such- und Filtermöglichkeiten verfügt.

- Interessenten können sich automatisch per E-Mail benachrichtigen lassen, wenn eine neue Stelle veröffentlicht wird, die den zuvor hinterlegten Such- und Filterkriterien entspricht.
- Die eingestellten Stellenausschreibungen werden zu einem selbst gewählten Zeitpunkt automatisch wieder von der Stellenbörse genommen, so dass kein laufender Pflegeaufwand anfällt.
- Stellenausschreibungen können über eine Exportfunktion zusätzlich auf dem Stellenportal Interamt veröffentlicht werden (keine Doppelerfassung notwendig).

### Bekanntheitsgrad erhöhen / Online-Bewerbungen

Die Stellenbörse unterstützt die Landratsämter bei der Personalgewinnung und verbessert sowohl die Reichweite als auch die Auffindbarkeit der veröffentlichten Stellenausschreibungen. Durch Unternehmensseiten in sozialen Netzwerken mit beruflichem Kontext (z.B. XING) kann der eigene Bekanntheitsgrad als Arbeitgeber weiter gesteigert werden.

Neben der Sichtbarkeit der Stellenausschreibungen auf der Stellenbörse für Landratsämter und weiteren gängigen Online-Jobportalen kommt es auch auf den eigenen Internetauftritt an. Eigene (Karriere-)Seiten mit den aktuellen Stellenausschreibungen und Informationen, die interessierte Personen vom Arbeitgeber „Landratsamt“ überzeugen können (ggf. auch Beiträge eigener Mitarbeiter über ihre Tätigkeit, kurze Videos etc.), sollten auf der Homepage vorhanden und gut auffindbar sein.

Auch die Möglichkeit der Online-Bewerbung gehört heute zum kleinen Einmaleins der Bewerbungsgewinnung einfach dazu. Bewerbungsprozesse müssen heute einfach und nutzerfreundlich sein. Auch die Optimierung des Angebots für mobile Endgeräte (Smartphone/Tablet) gewinnt an Bedeutung. Die für die Online-Bewerbungen eingesetzten Softwarelösungen unterstützen die Personalverwaltungen zugleich bei der Sichtung der eingegangenen Unterlagen sowie bei den weiteren Verfahrensschritten.



## **Bürokratische Hemmnisse / staatliche Personalausstattung**

Die Landkreise tun bereits viel, um den ansonsten drohenden Personalengpässen entgegenzuwirken. Sie sind dabei aber auch auf die Unterstützung durch den Bayerischen Landtag sowie die Bayerische Staatsregierung angewiesen. Die wenig flexiblen Vorschriften zur Einstellung und zur Auswahl von Beamtinnen und Beamten suggerieren, dass die Bewerberinnen und Bewerber immer noch Schlange stehen, um beim Freistaat oder einer Kommune arbeiten zu dürfen. Die Erfahrungen in der Praxis sind jedoch zunehmend andere. Die Vorschriften für die Personaleinstellung und -auswahl müssen daher dringend auf den Prüfstand und an die neuen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes angepasst werden.

Daneben sind die Landratsämter in ihrer Doppelfunktion als Kreis- und Staatsbehörde darauf angewiesen, dass der Freistaat Bayern ihnen das zur Erfüllung ihrer vielfältigen staatlichen Aufgaben notwendige staatliche Personal zur Verfügung stellt. Nach der Landkreisordnung (LKrO) weist der Freistaat Bayern den Landratsämtern das staatliche Personal „nach Bedarf“ zu (Art. 37 Abs. 3 LKrO). Was in der Theorie vielleicht gut klingt, funktioniert in der Praxis leider nicht zufriedenstellend. Vielfach müssen die Landkreise mit eigenem Personal einspringen, um die anfallenden Aufgaben adäquat erfüllen zu können. So kam eine – auf Basis der anerkannten Berechnungsmethodik des Innovationsrings des Bayerischen Landkreistags durchgeführte – Erhebung unter allen Landratsämtern zum Ergebnis, dass die Landkreise alleine im Jahr 2017 insgesamt rd. 145 Mio. € bzw. durchschnittlich rd. 2 Mio. € pro Landkreis aus ihren Kreishaushalten für staatliche und übertragene Aufgaben aufbringen mussten. Sowohl der Bayerische Landkreistag als auch zahlreiche Landrätinnen und Landräte haben daher wiederholt darauf hingewiesen, dass das vom Freistaat Bayern zur Verfügung gestellte Personal nicht ausreicht, um die zugewiesenen Staatsaufgaben sachgerecht zu erfüllen. Die Jahreslosung des Bayerischen Landkreistags aus 2018 („Personal, Personal, Personal“) und die Forderung der bayerischen Landrätinnen und Landräte nach einer aufgabengerechten Personalausstattung waren auch Gegenstand der Verhandlungen zum kommunalen Finanzausgleich 2019.

Als Einstieg gegen die Personalnot an den Landratsämtern konnte erreicht werden, dass diesen 70 neue Stellen im Jahr 2019 zur Verfügung gestellt werden.

Diesem ersten Schritt müssen jedoch weitere Schritte im Rahmen eines Gesamtkonzepts folgen. Damit diese zusätzlichen Stellen auch tatsächlich besetzt werden können, gilt es ergänzend, die Beförderungssituation der staatlichen Beamten an den Landratsämtern zu verbessern. Für die Juristinnen und Juristen an den Landratsämtern konnten bereits einige Verbesserungen erreicht werden. Darüber hinaus sind jedoch weitere Maßnahmen notwendig, um die Attraktivität der staatlichen Stellen an den Landratsämtern weiter zu erhöhen und zugleich die Verantwortung für das breite Aufgabenspektrum vor Ort anzuerkennen.

## **Fazit**

Die Landratsämter sind auf qualifiziertes Personal angewiesen, um ihre Aufgaben sachgerecht erfüllen und zugleich die für den Landkreis wichtigen Zukunftsthemen anpacken zu können. Die Personalgewinnung ist damit – gerade auch wegen des Fachkräftemangels – eine zentrale und ständige Herausforderung, die aufgrund der demographischen Entwicklung und des zunehmenden Wettbewerbs mit anderen Arbeitgebern tendenziell schwieriger wird.

Die Landkreise tun damit bereits viel, um den ansonsten drohenden Personalengpässen entgegenzuwirken. Sie sind dabei aber auch auf die Unterstützung durch den Bayerischen Landtag sowie die Bayerische Staatsregierung angewiesen. Packen wir's gemeinsam an!

# Kommunale Steuereinnahmen 2018 deutlich im Plus



Von Emil Schneider, Referent für Finanzen, Steuern und Haushaltsrecht beim Bayerischen Landkreistag

## Anstieg der kommunalen Steuereinnahmen 2018 um 1,3 Mrd. €

Die kommunalen Steuereinnahmen stiegen nach Mitteilung des Bayerischen Landesamtes für Statistik im Jahr 2018 um 1.328 Mio. € auf 20.050 Mio. € und lagen damit um 7,1 % über dem Ergebnis des Jahres 2017. Der Zuwachs bei den kreisfreien Städten beträgt 2018 8,6 %, bei den kreisangehörigen Gemeinden 6,1 %. Die Einnahmen stiegen durch die sehr gute Verfassung der bayerischen Wirtschaft zum neunten Mal in Folge.

Maßgeblich für das Ergebnis waren die Zunahme bei der Gewerbesteuer (netto) um 657 Mio. € (+8,3 % auf 8.585,8 Mio. €) und beim Gemeindeanteil an der Einkommensteuer um 356 Mio. € (+ 4,5 % auf 8.262 Mio. €). Die Einnahmen aus dem Gemeindeanteil an der Umsatzsteuer sind von 983,4 Mio. € in 2017 auf 1.270,3 Mio. € in 2018 angestiegen (+ 287 Mio. € = + 29,2 %). 467,6 Mio. € stammen aus den 5,0 Mrd. €, die der Bund im Zusammenhang mit der Finanzierung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung an die Kommunen ab 2018 (2017: 2,5 Mrd. €) ausreicht. Die Umsatzsteuereinnahmen fließen zu 100 % in die Steuerkraft.

## Umlagekraft 2020 der Landkreise steigt voraussichtlich um 5,7 %

Der Gesamtanstieg der Steuereinnahmen 2018 um 7,1 % bringt in Verbindung mit dem Anstieg der Schlüsselzuweisungen 2019 der kreisangehörigen Gemeinden von 3 % nach unseren Berechnungen folgenden Anstieg der Umlagekraft in 2020 um 5,7 %:

	Kreisfreie Gemeinden und Landkreise	Landkreise
Steuerkraft 2019:	15.980 Mio. €	10.267 Mio. €
+ Steueranstieg 2018	+ 7,1 % 1.135 Mio. €	+ 6,1 % 626 Mio. €
+ 80 % der Schlüsselzuweisungen 2019	(2.500 Mio. €) <u>2.000 Mio. €</u>	(1.578 Mio. €) <u>1.262 Mio. €</u>
<b>= Umlagekraft 2020</b>	<b>19.115 Mio. €</b>	<b>12.155 Mio. €</b>
– Umlagekraft 2019	<u>17.859 Mio. €</u>	<u>11.493 Mio. €</u>
<b>= voraussichtlicher Anstieg 2020</b>	<b><u>1.256 Mio. €</u></b> <b>7,0 %</b>	<b><u>662 Mio. €</u></b> <b>5,7 %</b>

## Gelungene Nachwuchs- und Fachkräfte-Akquise im Landkreis Würzburg mit „Chancen-Mappe“, Praktikumsbörse und Kooperation mit der Stadt Würzburg beim Standortmarketing

Viele Branchen haben erhebliche Probleme, Nachwuchs oder Fachkräfte zu akquirieren. Im Bereich der Pflegeeinrichtungen führt der Mangel an Fachkräften bereits zu existenzbedrohenden Entwicklungen. Mit drei „Werkzeugen“ tritt der Landkreis Würzburg diesen Entwicklungen aktiv entgegen:

### „Starte durch... wir bieten Chancen“

Mit der im März 2018 erstmals aufgelegten „Chancen-Mappe“ können sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber präsentieren, um Menschen aus der



*Im Herzen Würzburgs, mit Argumenten ausgestattet, die auch die Herzen erreichen wollen: Oberbürgermeister Christian Schuchardt und Landrat Eberhard Nuß präsentieren die neue Standortbroschüre und das Konzept dahinter. (Foto: Georg Wagenbrenner)*

Region oder Zugewanderten berufliche Möglichkeiten aufzuzeigen. Aktuell nutzen in der dritten Auflage der „Chancen-Mappe“ rund 320 große und kleine Unternehmen aus dem Landkreis Würzburg diese für sie kostenfreie Möglichkeit, um zu zeigen, was der regionale Wirtschaftsraum zu bieten hat. Denn die Ausbildungsmöglichkeiten im Landkreis Würzburg sind vielfältig: Bootsbau, Textilwirtschaft, Medientechnologie oder Weinbau sind nur einige der Berufsfelder, mit denen sich der Landkreis als aufstrebender und stabiler Arbeitsmarkt präsentieren kann.

„Die große Akzeptanz und zahlreiche positive Rückmeldungen bestätigen, dass unsere Initiative ein Gewinn für beide Seiten ist“, freut sich Regionalmanager Michael Dröse. Die Unternehmen betreiben erfolgreich Fachkräfte- und Nachwuchsakquise. Gleichzeitig gelingt Schulabgängern der erfolgreiche Berufseinstieg. Wohnortnahe Arbeiten ohne täglich lange Strecken pendeln zu müssen, erleichtert gerade jungen Menschen den Start ins Arbeitsleben. Ein Blick in die Info-Mappe lohnt aber auch für Berufsumsteiger und Neubürger.

Schulen, Gemeinden und interessierte Bildungseinrichtungen haben Print-Exemplare der „Chancen-Mappe“ erhalten, außerdem kann die Online-Ausgabe unter [www.landkreis-wuerzburg.de/arbeits-platzoffensive](http://www.landkreis-wuerzburg.de/arbeits-platzoffensive) abgerufen werden. Eine Ausweitung des Projektes auf das Gebiet der Stadt Würzburg ist bereits im Aufbau und Teil der gemeinsamen Vermarktungsstrategie für die Region Würzburg.

### Praktikumsbörse, Bachelor- und Masterarbeitsbörse

Die Erfahrungen der IHK Würzburg-Schweinfurt und der Handwerkskammer Würzburg zeigen, dass die Aufmerksamkeit für den regionalen Arbeitsmarkt jedoch durchaus schon früher geweckt werden kann und sollte. Deshalb richtet das Regionalmanagement am Landratsamt Würzburg im Laufe des Jahres gemeinsam mit der Stadt Würzburg eine Praktikumsbörse ein,



*Präsentieren die neue Ausbildungs- und Berufsinfomappe des Landkreises Würzburg: (von links): Bernhard Wallrapp, Leiter der Stabsstelle, Landkreis Würzburg; Landrat Eberhard Nuß; Bastian Münchmeyer, Geschäftsbereichsleiter der HWK Service GmbH; Kerstin Vierhock, Geschäftsführerin operativ bei der Agentur für Arbeit Würzburg; Michael Dröse, Leiter Kreisentwicklung Landkreis Würzburg; Andrea Sitzmann, Geschäftsbereichsleiterin Berufsbildung bei der HWK Unterfranken; Dr. Lukas Kagerbauer, Bereichsleiter Berufsbildung bei der IHK Würzburg-Schweinfurt; Brigitte Schmid, Kreisentwicklung Landkreis Würzburg (Foto: Eva Schorno)*

mit der schon junge Menschen in der Orientierungsphase – vor oder im direkten Anschluss an den Schulabschluss – für den regionalen Arbeitsmarkt interessiert werden können.

Ein weiterer Baustein, um Aufmerksamkeit zu schaffen und insbesondere die Verbindung von Wissenschaft und Wirtschaft im ländlichen Raum zu ermöglichen, können Bachelor- und Masterarbeitsbörsen sein. Studierende und innovative, regionale Unternehmen in den Dialog zu bringen, ist dabei die Basis für eine weitere Zusammenarbeit. Mit über 35.000 Studierenden in Würzburg ist hier auch ein entsprechendes Potenzial für dieses Angebot vorhanden.

Die Weiterentwicklung der „Chancen-Mappe“ um die Bereiche Praktikumsstellen und Bachelor-/Masterarbeitsbörse ist ein zusätzlicher Anreiz, um Arbeitssuchende, Studien- und Schulabgänger sowie Unternehmen miteinander zu vernetzen. Die Zusammenar-

beit mit der Stadt Würzburg ist die logische Konsequenz aus den starken wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Vernetzungen. Menschen in der Region – in Stadt und Landkreis Würzburg – zu halten bzw. für die Region zu gewinnen, ist die gemeinsame Zielsetzung.

### **stadt.land.wü – 12 gute Gründe für die Region**

Die enge Kooperation zwischen Stadt und Landkreis Würzburg (zuletzt mit einem gemeinsamen Pavillon bei der Landesgartenschau 2018 unter dem Claim „stadt.land.wü. Natürlich Würzburg. Leben in Stadt und Landkreis“) wird nun auch mit einer gemeinsamen Broschüre zum Standortmarketing fortgeführt. Neben einem stets aktuell gehaltenen Einlegeblatt mit Daten, Zahlen und Fakten zum Wirtschafts- und Wissenschaftsraum Würzburg finden sich darin 12 gute Gründe für den Lebens- und Arbeitsraum Würzburg.

Um die Fachkräfte von morgen zu überzeugen, braucht es Fakten und Emotionen, ist auch Landrat Eberhard Nuß überzeugt. Die Broschüre würde beides liefern und mehr als bisher die enorme Lebensqualität in Stadt und Landkreis für sich sprechen lassen: „Wenn wir mit Gästen unterwegs sind, wird uns erst die Schönheit Würzburgs und des Umlands so richtig bewusst.“ „Genussvoll“ und „echt“ sind laut Broschüre zwei Attribute für den Lebens- und Arbeitsraum Würzburg, die Nuß besonders gut gefallen. 70 Weingüter und Originale wie der Kabarettist Frank-Markus Barwasser oder die urige fränkische Marktfrau könnten nämlich genauso den Ausschlag für Würzburg geben wie die Top-Verkehrsanbindung, Hochschulrankings oder drei Gründerzentren auf engstem Raum.

„Im internationalen Wettbewerb – wie im Konkurrenzkampf mit Städten wie Heilbronn, Erfurt oder Fulda – präsentieren wir mit unserer neuen Standortbroschüre unsere Stärken auf eine sehr sympathische und kompakte Art und Weise“, lobt der Würzburger Oberbürgermeister Christian Schuchardt die Broschüre, die beispielsweise bei Messeauftritten, Events oder Kongressen die Erstansprache von Gründern, Neubürgern oder Fach- und Nachwuchskräften begleiten soll. Durch ein begleitendes Onlineangebot unter

[www.stadt-land-wue.de](http://www.stadt-land-wue.de) können Firmenportraits und weiterführende Links stets aktuell sein.

(LRA Würzburg)



*Regionalmanager Michael Dröse  
(Foto: Norbert Schmelz)*

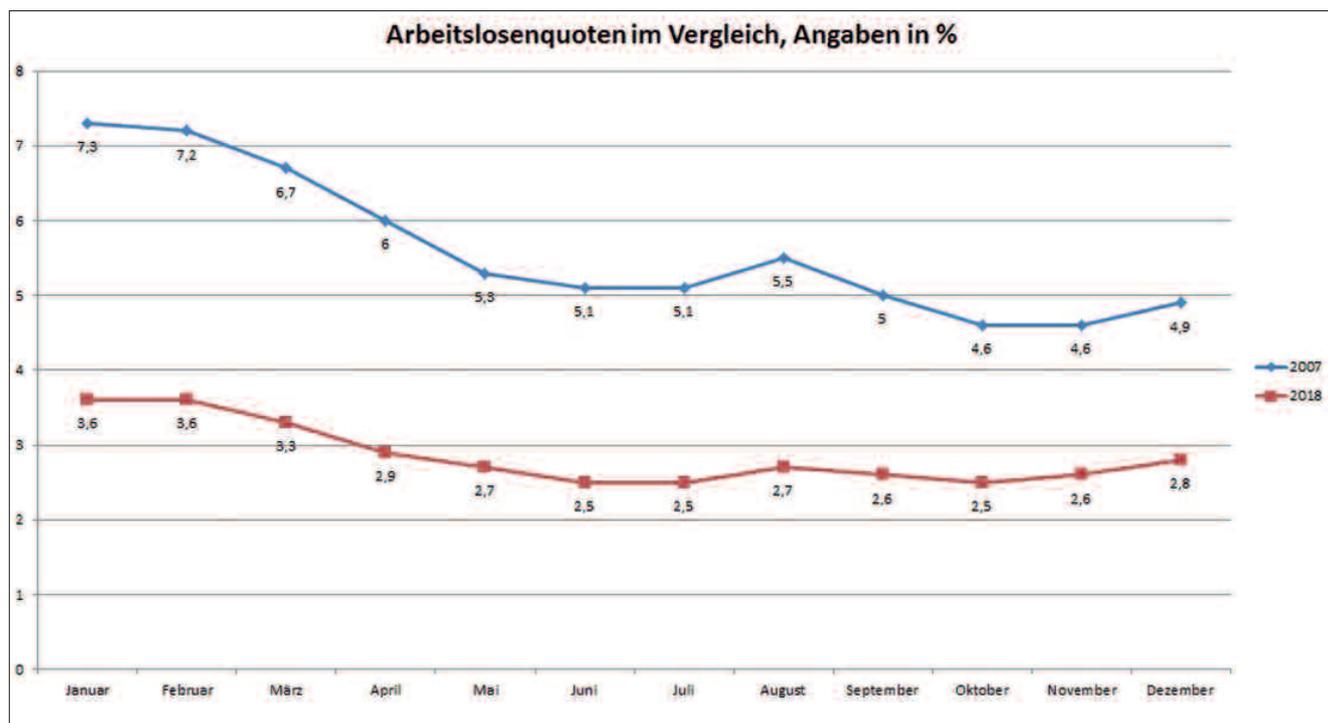
## Lösungsansätze für den Fachkräftemangel durch Netzwerkbildung im Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen

### **Beschreibung der Region und Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt**

Der Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen ist mit seinen rund 94.000 Einwohnern der südlichste Landkreis innerhalb des Regierungsbezirks Mittelfranken und Teil der Europäischen Metropolregion Nürnberg. Wirtschaftlich zeichnet sich die Region, die sich seit dem Jahr 2011 aufgrund der geografischen Lage „Altmühlfranken“ nennt, durch hauptsächlich kleine und mittelständische Unternehmen aus. Waren früher vor allem die Leonische sowie die Textilindustrie die großen Arbeitgeber innerhalb der Kreisgrenzen, so sind

Hauptarbeitgeber heute vor allem die Kunststoff- und Automobilzulieferindustrie, die Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie der Tourismus. Weiterhin sind zahlreiche Handwerksbetriebe angesiedelt und die Landwirtschaft spielt ebenso eine gewichtige Rolle innerhalb der Wirtschaftsstruktur. So entsteht eine bunte Mischung an Betrieben und Unternehmen, welche Kleinbetriebe ebenso wie Hidden Champions und Weltmarktführer beinhaltet.

Der Arbeitsmarkt hat sich bis zum heutigen Zeitpunkt, bedingt durch den starken wirtschaftlichen Aufschwung in Deutschland, enorm stabilisiert. Im



*Bayerisches Landesamt für Statistik*

Januar dieses Jahres konnte nun ein amtlicher Wert von 3,6 % abgelesen werden, was durchaus einer immensen Verbesserung entspricht. Diese sinkenden Arbeitslosenzahlen gepaart mit einer guten Konjunktur innerhalb der Wirtschaft scheinen nach außen hin sehr erfreulich zu sein, bergen jedoch auch ernstzunehmende Probleme für die Personalverantwortlichen der Unternehmen im Landkreis. Es ist schwierig geworden, gut ausgebildete Fachkräfte zu finden und vor allem auch an die Unternehmen zu binden. Weiterhin bleiben immer mehr Ausbildungsstellen Jahr für Jahr unbesetzt. Verstärkt wird diese Situation nicht zuletzt durch die erhebliche Sogwirkung der umliegenden Großräume Nürnberg, Ingolstadt und Augsburg mit ihren großen und namhaften Unternehmen.

Eine weitere akute Problematik auf dem Arbeitsmarkt und damit für die Wirtschaft im Landkreis ist die demographische Entwicklung. Wie in weiten Teilen Deutschlands auch, lässt sich eine Überalterung der Gesellschaft beobachten, wobei die Geburtenzahlen weitläufig zurückgingen.

### **Vernetzung relevanter Akteure als Lösungsansatz – Beispiele aus der Region**

Diesen Gegebenheiten innerhalb des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken, erscheint aufgrund der nicht beein-

flussbaren äußeren Faktoren als schwierig, jedoch wurde von Seiten des Landkreises versucht, durch einzelne Projekte und Netzwerkarbeit verschiedene Impulse zur Verbesserung zu schaffen. Das Thema Fachkräftemangel bzw. -sicherung ist aufgrund der immer akuter werdenden Lage nun schon seit einigen Jahren in aller Munde, vor allem im Gespräch mit Wirtschaftsvertretern, den zugehörigen Verbänden und den Unternehmern vor Ort. Aus diesem Grund formierten sich die verschiedensten Arbeitskreise, Netzwerke und Allianzen, um dieser Entwicklung entgegenzutreten. Beispielhaft sei hier die „Allianz pro Fachkräfte“ genannt, die im Jahr 2011 aus einer Kooperationsvereinbarung zwischen der IHK Nürnberg für Mittelfranken und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit hervorging. Mit dem Beitritt von weiteren Kooperationspartnern aus Bund, Land und der Metropolregion Nürnberg versteht sich die Allianz pro Fachkräfte als strategisches Bündnis, dessen Mitglieder gewillt sind, ihr Engagement zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft in der Metropolregion zu bündeln. Als Mitglied der Metropolregion Nürnberg steht auch der Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen in stetigem Austausch mit diesem Netzwerk und profitiert von dessen Außenwirkung. Neben externen Netzwerken, die von Kammern, Wirtschaftsministerium oder Staatsregierung initiiert und geleitet werden und an denen sich der Landkreis nach



Möglichkeit beteiligt, konnten in der Vergangenheit auch eigene Projekte und Arbeitskreise gebildet werden. Im Jahr 2012 wurde durch eine sogenannte „Open-Space Konferenz“ der Startpunkt für einen Entwicklungsprozess innerhalb der Region gegeben, an dem alle Gesellschaftsschichten teilhaben und sich einbringen konnten. Unter anderem entwickelte sich daraus ein Arbeitskreis, der damals mit „Initiative Nachwuchs Altmühlfranken“ betitelt wurde. Innerhalb dieser Runde wurden Konzepte entwickelt, wie den jungen Menschen die Vorzüge der Region und vor allem des Arbeitsmarktes aufzuzeigen sind.

Ein weiteres Beispiel ist das Netzwerk Duales Studium, welches 2013 im Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen im Rahmen der Bildungsregion entstand. 2015 trat die Bildungsregion Ansbach dem Netzwerk bei, seitdem arbeiten beide Regionen gemeinsam daran, das Duale Studium in der Region als Ausbildungsmodell zu fördern. Durch die Zusammenarbeit von mindestens sieben regionalen Hochschulen sowie Berufsschulen, Betrieben, den Kammern und der Agentur für Arbeit soll das Duale Studium innerhalb Altmühlfrankens bekannter gemacht werden. So wird einmal jährlich in Ansbach, Gunzenhausen und Weißenburg ein Infotag „Regional Studieren“ durchgeführt, der für einen Großteil der teilnehmenden Schüler verpflichtend ist. Diese Veranstaltung wird gewissermaßen als Berufsorientierung gesehen, um die angehenden Abiturienten grundsätzlich mit dem Thema Studium und den regionalen Möglichkeiten vertraut zu machen. Regionale Hochschulen, das bedeutet weniger als eine Stunde Fahrtzeit, ausgehend vom Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen. Damit ist das Pendeln möglich, es braucht keine Wohnung auf dem angespannten Wohnungsmarkt und durch die Bindung an einen heimischen Arbeitgeber bleibt die Verbundenheit zur Region bestehen. Die Bindung an die Region zu fördern und damit sozusagen künftige Fachkräfte möglichst direkt vor Ort zu halten, ist das Hauptziel des Netzwerks. Aber auch die gezielte Nachwuchsförderung im Führungskräftebereich ist zu nennen, fördert doch ein Duales Studium die enge Bindung zu einem (heimischen) Betrieb, dem man nach dem Dualen Studium oft verbunden bleibt.

Die Wirtschaftsförderung des Landkreises profitiert während ihrer täglichen Arbeit ebenso von positiven Erfahrungen der Netzwerkarbeit. Besonders seien hier die regelmäßigen Treffen unter Kollegen genannt, die sich meistens nach geographischen Gesichtspunkten organisieren und für einen interessanten Austausch



*Berufsausbildungsmesse (Messehalle Karmeliterkirche Weißenburg)*

sorgen. Idee der Netzwerktreffen ist es, „das Rad nicht ständig neu erfinden“ zu müssen. Durch diese Arbeitsweise entstanden bereits in Westmittelfranken landkreisübergreifende Roadshows zum Thema Fachkräfte (2013) und Digitalisierung (2016) sowie weitere Informationsveranstaltungen. Diese bewährte Praxis wurde infolgedessen auch auf weitere Bereiche übertragen, sodass neben verschiedenen Branchennetzwerken auch themenbezogene Netzwerke initiiert wurden.

Zu nennen sind hier vor allem das sogenannte „k-messwerk“, ein Zusammenschluss von Kunststoffunternehmen, sowie das Branchennetzwerk „Naturstein Netzwerk Altmühlfranken“, welches die Interessen der heimischen Natursteinindustrie stärken soll. In beiden Netzwerken wird mittlerweile das Thema Fachkräftemangel konstruktiv bearbeitet. Im Fokus stehen hierbei vor allem der Zusammenschluss einzelner Unternehmen bei der Durchführung von Weiterbildungen oder Qualifizierungsmaßnahmen sowie das gemeinsame Auftreten zur Verbesserung der Außen-darstellung.

Neben dem Arbeitskreis Berufsausbildungsmesse sowie dem Netzwerk Duales Studium sind mit dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, der Mittelschulen – Arbeitswelt – Partnerschaft (MAP) der HERMANN GUTMANN STIFTUNG oder der im Landkreis verankerten Bildungsregion Altmühlfranken und der Gesundheitsregion<sup>plus</sup> weitere Institutionen ansässig, die sich mit dem Thema Ausbildung und Beruf beschäftigen.

Zudem rief die Wirtschaftsförderung vor zwei Jahren eine Runde aus regionalen Personalverantwortlichen, Wirtschaftsförderern und der Arbeitsagentur ins

Leben. Die ersten Treffen verliefen positiv und stießen bei der Zielgruppe der heimischen Personaler auf breite Zustimmung und Interesse, sodass diese seitdem regelmäßig unter dem Arbeitstitel „Netzwerk Fachkräftesicherung“ zusammenkommt. Im Vordergrund steht ein weiteres Mal „Synergien durch Vernetzung“, was seither durchaus gelebt wird. Die Mitarbeiter des Landratsamtes sammeln Ideen, greifen Anregungen auf und versuchen diese zu strukturieren.

### **Fazit: Netzwerkbildung als positive Stellschraube**

All diese Beispiele zeigen auf, dass die Netzwerkarbeit ein wichtiger Bestandteil der Arbeit von Wirtschaftsförderungen ist. Das Schaffen von persönlichen Kontakten, der Ideenaustausch zwischen den unterschiedlichsten Akteuren innerhalb des Landkreises sowie der bereits häufiger erwähnte Synergieeffekt erleichtern die Herangehensweise an komplexe Themen wie den Fachkräftemangel und erweitern den eigenen

Horizont. Hinter all dem steht der Grundgedanke eines gemeinsamen Auftretens nach außen, um so auch außerhalb der Landkreisgrenzen wahrgenommen zu werden und so potentiellen Fachkräften neue Möglichkeiten aufzuzeigen. Verschiedenste Projekte, seien es die BAM, der MAP-Berufeparcours, eine mögliche Fachkräftemesse oder gar eine auf bestimmte Zielgruppen abgestimmte Werbekampagne für die Region, haben ihre Ursprünge aus regionalen Netzwerken bzw. der Vernetzung von Personen. Ebenso lässt sich durchaus feststellen, dass die regionale Identität innerhalb der Akteure gestärkt wird, es wird „an einem Strang“ gezogen, ein weiterer Vorteil für die Außenwirkung und das Miteinander im Landkreis. Dass dabei manche Arbeitskreise oder Netzwerke einschlafen, ist nicht als Scheitern zu sehen, vielmehr scheint der ursprüngliche Grund der Vernetzung nicht mehr gegeben zu sein.

*(Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen Wirtschaftsförderung)*



*Gruppenfoto des Netzwerks Naturstein Altmühlfranken (Quelle: Bayern Innovativ GmbH)*



# Mit Virtual Reality die Region Bamberg-Forchheim erlebbar machen

## Mit einem einzigartigen Projekt macht sich die Wirtschaftsregion fit für den Wettbewerb um die Fachkräfte

Seit mittlerweile 17 Jahren arbeiten die Städte und Landkreise Bamberg und Forchheim in der Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim (WiR.) zusammen, um die Region gemeinsam, über die administrativen Grenzen hinweg, voranzubringen. Schwerpunkt der regionalen Zusammenarbeit auf der Basis eines gemeinsamen Regionalmanagements sind Themen der Wirtschaftsförderung. Die vier Wirtschaftsförderer/innen der beteiligten Kommunen bilden gemeinsam die Geschäftsführung der GmbH.

Die Bandbreite der gemeinsam bearbeiteten Projekte ist groß. So sensibilisiert und informiert die WiR. die regionale Unternehmerschaft zu aktuellen Entwicklungen (z. B. Digitalisierung) und unterstützt Branchen wie die Logistik, den Einzelhandel oder die Gastronomie bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen.

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit der WiR. liegt seit jeher im Fachkräftebereich. Wie in anderen Regionen auch, ist die Verfügbarkeit von gut ausgebildetem Fachpersonal einer der größten Engpässe für die lokale Wirtschaft. Die WiR. begegnet dieser Situation mit einer Vielzahl an Maßnahmen. Zentral dabei sind regelmäßige Informationsveranstaltungen zu aktuellen Entwicklungen. Dem Facettenreichtum der Fachkräfteproblematik entsprechend wurden allein in diesem Themenbereich seit 2016 22 Vorträge, Workshops und Seminare mit über 850 Teilnehmern durchgeführt. Zusätzlich zu den Veranstaltungen wird gemeinsam mit regionalen Partnern an konkreten Lösungen gearbeitet. Betriebe, die ihre Bereitschaft erklärten, geflüchtete Menschen auszubilden, werden beispielsweise in einer Stellenbörse gesammelt. Schülerinnen und Schüler werden mit organisierten Bustouren mit Ausbildungsbetrieben in Kontakt gebracht und zum Thema Pflege und Beruf wurde mit dem Betrieblichen Pflegekoffer ein Unterstützungsangebot erfolgreich etabliert. Der Pflegekoffer sammelt wichtige Ansprechpartner, gesetzliche Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer, die selbst Angehörige pflegen müssen und wird von der WiR. an interessierte Unternehmen ausgegeben. Flankiert wird

diese Maßnahme von einer Ausbildungsreihe zum Betrieblichen Pflegelotsen.

In der aktuellen von 2019-2021 laufenden Förderphase des Regionalmanagements Bayern plant die WiR. nun weitere innovative Maßnahmen für das Fachkräftemarketing. So sollen Virtual Reality Betriebsführungen das Interesse an der Arbeit in der Region bei potenziellen Fachkräften wecken.

Das Thema Virtual Reality wächst aktuell stark in der öffentlichen Wahrnehmung. Wachstumstreiber dieser Technologie sind zweifelsohne die Computerspiel- und Filmindustrie. Aber auch Unternehmen und Tourismusdestinationen stellen zunehmend sich und ihre Produkte über die VR-Technologie dar. Der hier vorliegende Ansatz, dass sich eine ganze Region mittels VR innovativ und transparent als attraktive Arbeitsregion präsentiert, ist allerdings bisher einmalig.

Die Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim arbeitet bei der technischen Umsetzung des Projekts mit der Agentur bildwerk.art aus Bamberg zusammen. Die virtuelle Betriebsführung ist dabei so konzipiert, dass auch Laien diese auf Anhieb und ohne große Einführung leicht nutzen können.

Die Nutzer können die Tour in einer Desktopversion direkt am Bildschirm anschauen. Für das echte VR-Erlebnis allerdings wird das Smartphone in eine VR-Brille (bereits für unter 10 € erhältlich) gesteckt. Auf diese Weise hat man das Gefühl, sich wirklich in dem betreffenden Unternehmen zu befinden.

Die teilnehmenden Unternehmen können sich im Rahmen des Projekts 360°-Panoramaaufnahmen ihres Betriebs durch die Agentur erstellen lassen. Diese Aufnahmen werden mit Hilfe einer intuitiven Navigation zu einem virtuellen Rundgang verknüpft. Zusätzlich können zu diesem „Basispaket“ von den Unternehmen eine Vielzahl an Features hinzugebucht werden. Die technischen Möglichkeiten bei der Ausgestaltung der Touren sind dabei vielfältig.



360°-Panorama der Druckerei Urlaub, Bamberg  
(Quelle: bildwerk.art, Bamberg)

Mit einem Drohnenflug können beispielsweise Luftbilder aufgenommen werden, die einen Überblick über das gesamte Betriebsgelände geben und auch städtebauliche Zusammenhänge darstellen können. Details des Arbeitsalltags können hingegen sogenannte Info-Hotspots vermitteln. Beim Anklicken dieser Hotspots können unterschiedlichste digitale Medien aufgerufen werden. Dabei kann es sich neben Texten und Bildern auch um kurze Videos handeln, die den Rundgang an bestimmten Stellen sinnvoll ergänzen. Ein besonderer Hingucker sind außerdem animierte Bereiche, die die statischen 360°-Bilder in Bewegung setzen. Hier werden animierte Videosequenzen in das Bild eingebunden, welche die Aufmerksamkeit für bestimmte Bereiche erhöhen (bspw. Maschinenbewegungen oder spezielle Handgriffe).

Die Führungen können außerdem sprachlich begleitet werden. Audiosequenzen, die von den Inhabern oder Mitarbeitern der Firma selbst gesprochen werden, geben der Tour eine sehr authentische Note. Durch die Kooperation der Agentur bildwerk.art mit einem professionellen Tonstudio ist auch eine mehrsprachig begleitete Tour kein Problem.

Nachdem die Panoramen miteinander verknüpft und die zusätzlichen Info-Hotspots sowie die Video- und Audiosequenzen integriert sind, wird die gesamte Füh-

rung mit einer individuellen Menüführung versehen, die auf das Corporate Design des Unternehmens bzw. der WiR. angepasst werden kann. Anschließend veröffentlicht die Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim die Touren für jedermann zugänglich auf ihrer Homepage.

Das Ziel des Projekts ist es, potenziellen Fachkräften die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten der Region Bamberg-Forchheim zu präsentieren. Die Konzeption der einzelnen Führungen ist daher auf die Darstellung der Berufsbilder und der Tätigkeiten im Unternehmen ausgerichtet. Durch die Einzigartigkeit dieses Projektansatzes wird für die Region ein Vorteil im Wettbewerb um die klugen Köpfe geschaffen. Möglichkeiten zur Präsentation der Touren gibt es zahlreiche. Neben der Darstellung auf der Homepage und in Social Media sind vor allem Ausbildungsmessen ein geeigneter Rahmen zur Vorführung. Außerdem können Ausbildungstouren mit der VR-Komponente sinnvoll erweitert oder Aktionstage (z. B. Boys'/Girls'-Day) anschaulich gestaltet werden. In der Pilotphase des Projekts lässt die WiR. zehn virtuelle Betriebsführungen erstellen. Mittelfristig sollen möglichst viele hinzukommen, da die Maßnahme besonders über die hohe Anzahl an teilnehmenden Betrieben ihre volle Wirkung entfalten wird.



## So lässt's sich leben

### heimat.rhoen-grabfeld.de – Das Online-Willkommensportal stellt Fachkräften eine lebenswerte Region vor

*Von Dr. Jörg Geier, Leitung, Wirtschaftsförderung, Projektkoordination, Stabsstelle Kreisentwicklung, Landratsamt Rhön-Grabfeld*

#### **Das Projekt: Hintergründe und Ziele**

Im Herzen Deutschlands liegt der Landkreis Rhön-Grabfeld, ein Standort zwischen High-Tech, kultureller Vielfalt und ursprünglicher Natur. Mit einer groß angelegten Standortkampagne möchte der Landkreis diese guten Voraussetzungen sichtbar machen und nach innen und außen kommunizieren. Herzstück der Kampagne ist eine Webseite, die als digitales Willkommensportal aufgebaut ist und die Vorteile der Region übersichtlich und anschaulich präsentiert.

Das Portal und die Kampagne sind ein Projekt der Stabsstelle Kreisentwicklung des Landkreises Rhön-Grabfeld. Mit dem Projekt reagiert der Landkreis auf den sich anbahnenden Fachkräftemangel, der sich branchenübergreifend, vom Handwerk über den Gesundheitsbereich bis zur Industrie, bemerkbar macht. Die gute Lage auf dem Arbeitsmarkt und der fortschreitende demographische Wandel führen schon heute zu Fachkräftengpässen – bundesweit, aber eben vor allem im ländlichen Raum. Wie vielerorts stehen Themen wie die Energiewende oder die Digitalisierung auch in Rhön-Grabfeld für einen steigenden Mitarbeiterbedarf. Dieser geht meist mit zunehmenden durchschnittlichen Qualifikationsanforderungen einher. In enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern vor Ort hat es sich der Landkreis daher zur Aufgabe gemacht, das Anwerben von Fachpersonal zu unterstützen. Hierfür wird eine Vielzahl von Kommunikationskanälen genutzt, die auf die im Zentrum stehende Webseite verweisen. Über diese Kanäle wird bayern- und bundesweit auf die Region aufmerksam gemacht. Ziel ist es, neugierig zu machen und aufzuzeigen, welche Vorteile das Leben und Arbeiten in der Region Rhön-Grabfeld hat.

Die Webseite ist eine Zusatzofferte des Landratsamtes, die verschiedene Angebote innerhalb des Landkreises auf einem Portal bündelt und damit einen einfachen

Zugang zu einem bisher unbekanntem oder neu zu entdeckenden „Lebensraum“ bietet. Sie veranschaulicht die hohe Lebensqualität im Landkreis Rhön-Grabfeld und stellt Themen wie den hohen Freizeitwert, die kurzen Wege, den bezahlbaren Wohnraum oder die verfügbaren Kinderbetreuungseinrichtungen in den Mittelpunkt. Realisiert wurde das Projekt von der Bad Neustädter Werbeagentur Evoworkx Media, die für das Willkommensportal mit dem German Design Award 2019 in der Kategorie „Excellent Communications Design Web“ ausgezeichnet wurde. „Ein gelungener Auftritt, der das Problem des Fachkräftemangels in der Region proaktiv angeht“, sagt die Rat für Formgebung Service GmbH.

#### **Die Umsetzung: Aufbau und Gestaltung**

Rhön-Grabfeld ist ein attraktiver Arbeitsmarkt in einem breiten Branchenspektrum mit Weltmarkt- und Innovationsführern. Innerhalb des Landkreises sind zudem „heimliche Weltmarktführer“ verortet, die sich in Nischen oder mit Spezialprodukten erfolgreich platziert haben. Der Blick in die eine Richtung zeigt vielseitige Jobaussichten, dreht man sich weiter, werden die vielen familienfreundlichen Angebote sichtbar und man entdeckt überzeugende „Freizeitaussichten“. Natur, Sport, Wellness und Kultur mögen Schlagwörter der Tourismusbranche sein, die in Rhön-Grabfeld aber „direkt vor der Haustür“ zu finden sind und damit alltagstauglich werden. Von den unangetasteten Landschaften für Ruhesuchende bis zur ungezwungenen Gastfreundschaft bei Rhöner Bier und Frankenwein versucht die Kampagne vor allem eines: die Vielfalt von ganz unterschiedlichen, individuellen Vorlieben, Vorstellungen und Lebensmodellen aufzuzeigen und wertzuschätzen.

Am 31. Oktober 2018 wurde das vom Landratsamt Rhön-Grabfeld initiierte Online-Willkommensportal **heimat.rhoen-grabfeld.de** gelauncht. Joachim, Christiane und Manuel, drei ganz unterschiedliche „echte“ Menschen und die ersten Testimonials der Kampagne, stellen sich auf dem Portal vor. Sie beschreiben, warum sie in der Region leben und was die Region für sie besonders macht. Das außergewöhnliche Hobby, die

vielfältigen Routen und Möglichkeiten, die weiten Fernen – ein je umfangreiches Angebot in ganz unterschiedlichen Themenbereichen sorgte dafür, dass sie in Rhön-Grabfeld geblieben sind, täglich zurückkehren oder zugezogen sind und eine neue Heimat gefunden haben.

**Rhön-Grabfeld ist Quell meines inneren Antriebs.**

„Hallo, ich bin Joachim. Geboren in Mellrichstadt, lebe und arbeite ich heute in der Kreisstadt des Landkreises Rhön-Grabfeld: Bad Neustadt. Hier bin ich bei einem der Top-Automobilzulieferer weltweit als Produktmanager für neue Produkte im Bereich der Elektromobilität verantwortlich. Die Region ist für mich nicht nur ein lebenswerter, sondern vor allem auch ein sehr spezieller Standort, denn Bad Neustadt ist eine der ersten Modellstädte für Elektromobilität. Mit 14 Jahren habe ich am Flugplatz in Bad Neustadt mit dem Segelfliegen begonnen. Seitdem engagiere ich mich im Verein des AERO-Clubs und fliege heute am liebsten über die Rhön – erst zum Kreuzberg, dann zum Drei-Länder-Eck, über meinen ehemaligen Heimatort Mellrichstadt und wieder zum Flughafen zurück nach Bad Neustadt.“

**Rhön-Grabfeld ist für mich heute Heimat.**

„Hi, ich bin Christiane. Vor 20 Jahren bin ich mit meinem Mann in die Rhön gekommen. Das war eine ganz bewusste Entscheidung, da wir eine Familie gründen wollten und uns wichtig war, dass unsere Kinder sicher und behütet in einer naturnahen Umgebung groß werden können. Ganz besonders das Bildungsangebot ist hier ganz exzellent. Der Landkreis Rhön-Grabfeld bietet alle Bildungsangebote, die ein Kind braucht: von der Grundschule bis zu allen weiterführenden Schulen.“

**Warum weit in den Urlaub fahren, wenn man dort auch wohnen kann.**

„Hi, ich bin Manuel. Ich bin 29 Jahre, wohne in Ostheim vor der Rhön und bin Polizeibeamter. Die Polizei ist für mich nicht nur mein Arbeitgeber, sondern gleichzeitig auch mein Sponsor. Ich arbeite bei der OED Schweinfurt und trainiere im Spitzensport der Bayerischen Polizei. An der Rhön liebe ich die Vielfalt der Laufstrecken. Beim Laufen nutze ich die komplette Rhön und genieße stundenlange Ruhe im Wald. Andere freuen sich über Rehe und Wildschweine im Tierpark, ich sehe sie in ihrer freien Wildbahn. Das ist immer wieder eindrucksvoll.“

In Texten, Videos und Bildern auf dem Online-Willkommensportal teilen Joachim, Christiane und Manuel ihre individuellen Erfahrungen und erzählen aus ihrem Leben. Der Aufbau der Webseite lehnt sich an ihre Berichte an und greift ihre Schwerpunktthemen auf:

**„Nach der Arbeit kurz mal in die Berge? So lässt's sich leben.“**

Die Sitemap orientiert sich an der Leitidee „hier stimmt das Gesamtpaket“. Als Reiter und strukturierende Aspekte tauchen die Begriffe „Leben“, „Arbeiten“, „Wohnen“ und „Lernen“ immer wieder auf, die zusätzlich mit Icons in eine ansprechende Bildsprache übersetzt werden. Diese Bildsprache wird durch großformatige Fotos, 360 Grad Panorama-Aufnahmen, kurze Videos und Landkarten fortgeschrieben. Die interaktive Landkarte beispielsweise erlaubt einen gezielten Überblick: Wer Immobilien, Kitas, Musikvereine, Sportangebote o.a. sucht, kann hier die gewünschten Kategorien auswählen und sieht, was in der Nachbarschaft, bzw. am Wunschort zu finden ist. Sowohl Text als auch Bildmaterial zeigen die Vorzüge der Region auf. Die Unterschiede zu großen Ballungszentren werden genannt, ohne dabei das Großstadtleben an den Pranger stellen zu wollen, sondern um ein alternatives Lebensmodell vorzustellen: Vom High-Tech-Job zur naturnahen Freizeitgestaltung bis in die eigenen vier Wände werden die attraktivsten Seiten des Landkreises ins Visier genommen.

Es ist eine Desktop Version sowie die mobile Version des Portals verfügbar. Einen großen Mehrwert für den Nutzer bietet das Willkommensportal vor allem durch die Schnittstellen zu bestehenden Datenbanken. Im Bereich „Arbeiten“ werden beispielsweise die Stellenangebote großer Stellenbörsen und der Arbeitsagentur gebündelt. Unter „Arbeiten“ werden so tagesaktuell alle freien Stellen im Landkreis aufgelistet. Analog wird im Bereich „Wohnen“ das Immobilienportal Rhön-Grabfeld anschaulich aufgelistet. Suchfunktionen, genau wie man sie aus den Fachportalen kennt, bieten einen nutzerfreundlichen Überblick. Unter „Leben“ ist eine Datenbank mit allen Vereinen und Freizeitaktivitäten hinterlegt, die über eine Stichwort- und Postleitzahl-Suche passgenaue Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung liefert. Weitere Schnittstellen sind geplant, zum Beispiel mit der Veranstaltungsdatenbank des Landkreises. Die so generierten Metadaten erlauben einen schnellen Überblick über das umfassende Angebot. Um ohne Umwege an praktische Informationen zu gelangen, bietet z.B. das „Starterkit Rhön-Grabfeld“



eine Liste mit Links und Formular-Downloads zu Themen wie Wohnsitzanmeldungen, Bauanträgen oder Fahrzeugzulassungen. Die Unterseite mit Arbeitgeberprofilen erlaubt Firmen, sich über Stichworte wie „Teamwork“, „Fortschritt“ und „eigene Ideen“ vorzustellen, und leitet gleichzeitig zu freien Jobs im vorgestellten Unternehmen weiter. Die kompakten Texte, einzelne Zitate der Geschäftsführung und viele Bilder bieten einen schnellen und einfachen Zugang.

**#eimat: „Ich mach mir die Welt. Widde Widde. Wie sie mir gefällt.“**

**Eine Standortkampagne, die regional und überregional wirkt**

Der Launch des Willkommensportals wird begleitet von einer crossmedialen Werbekampagne. Zunächst steht die regionale Öffentlichkeit im Fokus: Regionale Unternehmen sollen auf das Portal aufmerksam gemacht werden, um es als unterstützendes Medium bei der Personalakquise nutzen zu können. Auch im Landkreis ansässige Fachkräfte sowie junge Menschen, die sich gerade auf den Weg ins Berufsleben machen, sollen das Portal kennen. Sowohl als Zielgruppe als auch als Multiplikatoren bleiben sie so über das Potenzial der Region informiert. Als Kommunikationskanal dient hier zunächst das Social Web. Mit dem Hashtag #eimat werden die sozialen Medien bespielt und Beiträge platziert, die das Geschehen in der Region thematisieren oder direkt auf das Willkommensportal hinweisen. #eimat wird bei Facebook oder Instagram nun auch von privaten und institutionellen Akteuren in der Region aufgegriffen, z.B. vom Handballverein, der von den aktuellen Erfolgen berichtet, oder vom Mountainbiker, der von der letzten großen Tour erzählt. Für die direkte Weiterleitung auf das Willkom-

mensportal werden die Testimonial-Vorstellungen (kurze Videos) oder niederschwellige, augenzwinkernde Textbausteine (als jpgs oder gifs) platziert. Die Textbausteine finden sich auch in regionalen Magazinen wieder: So wurde der Leser in der Neujahebeilage der Tageszeitung z.B. mit „Hey. Wenn’s dir nicht gefällt. Mach neu.“ und dem Untertitel „Dein Wunscharbeitsplatz.//Hier.“ angesprochen. In den Printmedien und der Außenwerbung wird dabei der Hashtag #eimat aufgegriffen, um einen wiedererkennbaren Verweis auf den digitalen Raum und das Willkommensportal zu schaffen.

In einem zweiten Schritt, ab Mitte 2019, wird die Kampagne ausgeweitet auf den überregionalen Bereich, z.B. über gezielte Großflächen-Plakatierungen in Ballungsräumen wie Frankfurt und München. Die Kanäle und Platzierungen verfolgen dabei kein Innovationsziel im Vergleich zu zahlreichen deutschlandweiten Standort- und Tourismuskampagnen. Die mit dem Augenzwinkern aufgeladenen, positiv formulierten Kurznachrichten wecken aber die Neugier und verleiten z.B. den Wartenden zur Recherche und leiten auf die Webseite.

**„Tür auf. Kind raus. Tür zu. – Bauleitung.//Für Schneemänner.“**

Mit der Umsetzung des Willkommensportals Rhön-Grabfeld steht die Tür zur Region nun weit offen. Und bevor man sich als Fachkraft entscheidet, einzutreten, Platz zu nehmen und länger zu bleiben, bietet das Portal umfangreiche Informationen. Diese Informationen sind innovativ und ansprechend gestaltet und die Attraktivität des Landkreises wird auf zeitgemäße Art und Weise kommunikativ unterstützt.



*Preisverleihung des German Design Award 2019 (v.l.n.r.): Alexander Streck, Hue Vi, Dr. Jörg Geier, Landrat Thomas Habermann, Tina Scheidler und Jennifer Shirley (Quelle: Evoworkx Media, Tom Bauer)*

# Europas Jugend – Europas Zukunft

## Italienische Partnerschaft zur Gewinnung von Fachkräften im Landkreis Erding

*Von Wolfgang Thomas, Dipl.Geogr., Stv. Fachbereichsleiter Kreisentwicklung, Landratsamt Erding*

Was haben Jugendarbeitslosigkeit in der Provinz Mantua (Norditalien) sowie Vollbeschäftigung und Fachkräftemangel im Landkreis Erding miteinander zu tun? Es sind Hildegard, Aura, Soukaina und Emiliano. Sie stehen nach erfolgreicher Ausbildung im Landkreis Erding der örtlichen Wirtschaft als Fachkräfte zur Verfügung und blicken in eine gute Zukunft. Aber wie kam es dazu? Die Hilferufe aus der Wirtschaft, insbesondere aus dem Bereich des Handels, des Handwerks sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes ließen dem Rotarier Klaus Zäpfel keine Ruhe und einen Gedanken in ihm reifen: „Warum sollte mit den Verbindungen zum italienischen Partnerclub Castiglione delle Stiviere und mit lokaler Unterstützung nicht die Vermittlung von Ausbildungsplätzen an italienische Jugendliche gelingen?“

Um die Jahreswende 2014/15 wurden einerseits in der Provinz Mantua leistungswillige Jugendliche mit Interesse an einer Berufsausbildung gezielt ausgewählt und andererseits im Landkreis Erding Ausbildungsbetriebe und Unterstützer zur Realisierung des Projektes gesucht. Auf beiden Seiten konnten schnell Erfolge verbucht werden. Landrat Martin Bayerstorfer erklärte sich sofort bereit, die Schirmherrschaft für dieses Vorzeigeprojekt zu übernehmen. Er erhielt Unterstützung von der örtlichen Arbeitsagentur, dem IHK-Regionalausschuss Erding-Freising, der Kreishandwerkerschaft Erding und der Schulleitung von FOS/BOS. Außerdem wurde die Aktion als Projekt der Säule 2 in der Bildungsregion begleitet. Das Pilotprojekt fand auch das Interesse und die Unterstützung von weiteren örtlichen Mandatsträgern aus Stadt, Landtag und Europaparlament. Finanzielle Zusagen von öffentlichen Stellen konnten leider nicht verbucht werden.

Im März 2015 trafen 15 volljährige italienische Jugendliche voller Erwartung, aber ohne Kenntnisse der deutschen Sprache, in Erding ein, für die in ihrer italienischen Heimat keine Chance auf eine Ausbildung bestand. Im Rahmen einer Informationsveranstaltung an der Berufsschule Erding lernten sie den



*Vorstellungsveranstaltung in Erding mit Vertretern der Ausbildungsbetriebe und den Jugendlichen aus Norditalien*

Landkreis und ihre künftigen Ausbildungsbetriebe kennen – unterstützt von zahlreichen ehrenamtlichen Dolmetschern aus der Bevölkerung, die auch Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung stellten. Am Ende des Besuchs hatten alle jungen Italiener die Zusage für einen Praktikumsplatz in der Tasche.

In den folgenden Monaten bis zum Beginn des Praktikums im Juli 2015 war Lernen angesagt. Der italienische Partnerclub der Rotarier organisierte einen intensiven Deutschunterricht für die erfolgreichen Rückkehrer aus Erding. Natürlich kann man sich – auch als Jugendlicher – in drei Monaten die deutsche Sprache nur ansatzweise aneignen. Das stellte sich dann auch als das größte Problem während der Praktikumsphase heraus. Für die Herausforderung, die eine Region mit hohen Mietkosten an die Unterbringung stellt, fand sich aufgrund bestehender persönlicher Kontakte eine Lösung. Der Großteil der Jugendlichen konnte in einem Unterkunftsgebäude am Fliegerhorst Erding übernachten – allerdings nicht kostenfrei. Auch hier sprangen teilweise wieder die Rotarier ein.

Am Ende konnten sich fünf junge Italiener dazu entschließen, im bewährten dualen System in Erding eine Ausbildung zu beginnen. Ausbildungsbetriebe waren ein mittelständischer Produktionsbetrieb mit internationaler Ausrichtung (Kauffrau für Büromanagement), ein Hotel (Hotelfachfrau und Koch), ein Gesundheitsbetrieb (Krankenschwester) und ein Stromversorger (Elektroanlagenmonteur).



*Landrat Bayerstorfer (stehend) begrüßt die Jugendlichen. Organisator Klaus Zäpfel (sitzend mit Brille) hört aufmerksam zu.*

Zwischenzeitlich haben die jungen Damen und Herren ihre Ausbildung durchlaufen und mit der Prüfung erfolgreich abgeschlossen. Alle werden auch der örtlichen Wirtschaft als Fachkräfte weiterhin zur Verfügung stehen. Einer von ihnen konnte sogar einen Förderpreis der Regierung für sich beanspruchen. Somit ein Gewinn für Jugend und Wirtschaft.

Bei aller Euphorie darf man aber auch die Hürden eines solchen Projektes nicht außen vorlassen:

- Nur drei Monate Sprachausbildung stellen für beide Seiten – Ausbilder in Schule und Betrieb sowie Azubis – eine enorme Herausforderung dar.

- Das duale Ausbildungssystem ist eine neue Erfahrung. Nach der Schule noch einmal zur Schule gehen zu müssen, ist für Italiener durchaus gewöhnungsbedürftig.
- Insbesondere im Landkreis Erding stellt die Unterbringung, die Wohnungssuche eine fast nicht lösbare Aufgabe dar. Die Mieten sind hoch, der verfügbare Wohnraum knapp.
- Es bedarf Kümmerer- und Patenmodelle vor Ort – insbesondere im ersten Ausbildungsjahr. Denn trotz Volljährigkeit gibt es Unterstützungsbedarf bei Krankheit, Versicherungen, Geldgeschäften und sonstigen Alltagssituationen.

Trotzdem sieht der Ideengeber, Kümmerer und Unterstützer des Projektes Klaus Zäpfel das Übergewicht bei den positiven Momenten: „Die erfolgreiche Resonanz und die aktive Unterstützung von vielen Beteiligten sind für mich eine höchst erfreuliche Erfahrung, die Mut für weiteres Engagement macht.“

Auch Landrat Bayerstorfer ist voll des Lobes: „Landkreis, Bildungsregion und Wirtschaft sind stolz auf die fünf Jugendlichen, die den Mut für das Abenteuer einer dualen Berufsausbildung im bayerischen Landkreis Erding aufgebracht haben. Ich hoffe, dass wir unsere heimische Wirtschaft auf diese Weise mit noch mehr Fachkräften unterstützen können.“ Hierzu sollen nicht nur der bestehende Kontakt der Rotarier, sondern auch bestehende Gemeinde- und Landkreispartnerschaften sowie die internationalen Kontakte der weiterführenden Schulen im Landkreis genutzt werden. Diesem Thema wollen sich Mitglieder der Arbeitsgruppe in der Säule 2 der Bildungsregion widmen.



*Die Jugendlichen sind zuversichtlich.*

# Familienfreundlichkeit bedeutet Zukunft – Im Landkreis Neustadt an der Waldnaab trägt das Früchte

Der Landkreis Neustadt an der Waldnaab setzt auf Familienfreundlichkeit – auch und gerade im Zusammenhang mit der Sicherung und Anwerbung von Fachkräften. Denn Familien bedeuten Zukunft, sowohl für die Gesellschaft als Ganzes als auch für die Wirtschaft einer Region. Nicht zufällig gehört der Landkreis Neustadt an der Waldnaab sowohl bei der Betreuungsquote der Drei- bis unter Sechsjährigen als

Arbeit im Jahr 2009 initiiert wurde. Hier werden das Vorgehen abgestimmt und Ressourcen gebündelt, was zu einer höheren „Durchschlagskraft“ für das Thema Familienfreundlichkeit in der Region führt. Ergebnis daraus ist unter anderem eine gemeinsam konzipierte und gepflegte Internetplattform, die über die Ziele, Themen, Partner und Projekte des Bündnisses informiert.



auch bei dem Anteil an Kindertagesstätten, die bereits um 7:30 Uhr oder früher öffnen, zur bayernweiten Spitzengruppe. Auch bei der Beschäftigungsquote der Frauen liegt man leicht über dem bayerischen Durchschnitt und schon seit mehreren Jahren ziehen bei den unter sechsjährigen Kindern 50 bis 100 mehr in den Landkreis als ihn verlassen.

„Als ländliche Region bieten wir für Familien eine Menge Vorteile“, betont Landrat Andreas Meier. „Die Kosten für Miete und Kindertagesbetreuung sind gerade im Vergleich zu Großstädten günstig, Kitaplätze sind in ausreichender Zahl vorhanden und der Spielplatz liegt mit dem Garten vor der Tür.“ Der Landrat richtet den Blick nach vorn: „Unsere Stärken auf diesem Feld müssen wir weiter ausbauen: gemeinsam mit der Wirtschaft im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gemeinsam mit den Bildungsakteuren im Bereich der Elternbildung.“

Als zentrales Netzwerk in der Region agiert das Bündnis für Familie. Das Besondere ist, dass es gemeinsam vom Landkreis Neustadt an der Waldnaab und der Stadt Weiden in Kooperation mit der Agentur für



Im Rahmen des Bündnisses stößt der Landkreis Neustadt an der Waldnaab kontinuierlich Entwicklungen sowie Projekte an und vernetzt die lokalen Akteure aus Wirtschaft, Bildung und Verwaltung. Treibende Kräfte dabei sind die Gleichstellungsbeauftragte, die Koordinierende Kinderschutzstelle, die Wirtschaftsförderung und das Bildungsteam. Im Vordergrund stehen die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Aktivitäten zur Familien- bzw. Elternbildung.



Patrick, Lisa und Ben Dobmann (von links) aus Eschenbach fühlen sich wohl im Landkreis NEW.

## Johanna-Frank-Preis

Aktuell findet zum zweiten Mal die Ausschreibung des Johanna-Frank-Preises statt. Die Namensgeberin hatte sich bereits Ende des 19. Jahrhunderts für eine frühe Mädchenschulbildung und die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in der Region engagiert. Der Preis zeichnet lokale Unternehmen für ihre familienfreundlichen Aktivitäten und Modelle aus. Es geht darum, Erfolgsgeschichten und Ideen auf ein Podest zu stellen, um Transferlernen zu ermöglichen. Davon profitiert die ganze Region: sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte.

Über ein Onlineverfahren wird es den Unternehmen einfach und zeitgemäß ermöglicht, sich zu bewerben. Entscheidende Kriterien sind neben Arbeitsplatzgestaltung, finanzieller Unterstützung und Arbeitsorganisation auch Kommunikationspolitik, Personalplanung sowie die Sensibilisierung der Führungskräfte. Die Unternehmensgröße wird berücksichtigt: So gibt es für kleine, mittlere und große Unternehmen gesondert Auszeichnungen. Die Jury setzt sich aus Vertretungen der Wirtschaft, der Arbeits- und Kommunalverwaltung zusammen. Die Preisverleihung selbst ist nicht das Ende der Initiative, sondern der Startschuss für weitere Vorhaben. Im Mittelpunkt werden dabei öffentlichkeitswirksame Besuche von Wirtschaft und Verwaltung bei Best-Practice-Unternehmen aus der Region stehen, beispielsweise in Form eines Business-Frühstücks.

## Bandbreite der Aktivitäten und nächste Schritte

Informationsreihen und Vorträge zu familienbezogenen Themen sind weitere Formate, die der Landkreis Neustadt an der Waldnaab gemeinsam mit seinen Partnern umsetzt. Kindergesundheit, der richtige Umgang mit digitalen Medien oder auch die Reihe „Papa und ich – ein Superteam“ sind dafür Beispiele. Befragungen, Broschüren zu Ferienangeboten und eine Lotsenfunktion für Angebote und Wettbewerbe, deren Ziel die Förderung von familienfreundlichen Strukturen ist, sind weitere wichtige Aktivitäten.

Was kommt als Nächstes? Die Vernetzung familienfreundlicher Unternehmen soll in Kooperation mit dem Familienpakt Bayern räumlich ausgeweitet werden. Dadurch entstehen breitere Möglichkeiten des Transferlernens, der Zugang zu interessantem wissenschaftlichen Input und nicht zuletzt qualifizierte Beratungsmöglichkeiten für unsere Unternehmen. Dies wäre ein weiteres starkes Signal von Seiten der Wirtschaft und eine zusätzliche Profilschärfung als familienfreundlicher Standort. Im Bereich der Familienbildung sollen perspektivisch Konzepte und Produkte entwickelt werden, durch die Eltern ihre Kinder beim Übergang vom Kindergarten in die Grundschule unterstützen können – und das ohne Druck, sondern mit Spiel und Spaß auf niedrigschwellige Art und Weise.



*Die prämierten Unternehmen des Johanna-Frank-Preises 2015*

# „Starke Jobs“ – Regionales Fachkräfteportal zur Fachkräftegewinnung und -sicherung

## Bund fördert Modellvorhaben im Landkreis Neumarkt i.d.OPf.

Der Landkreis Neumarkt hat starkes wirtschaftliches Potenzial. Doch der Fachkräfte-Engpass bremst auch hier Unternehmen in ihrer Geschäftsentwicklung. Wie kann man erfolgreich Fachkräfte für die Region gewinnen, in der Region halten und eine Abwanderung in Ballungsräume verhindern? Bei der Beantwortung dieser Fragen spielt die Digitalisierung eine entscheidende Rolle. Die Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien bietet vielfältige Chancen.

Deshalb haben die Wirtschaftsförderungen des Landratsamtes und der Stadt zusammen mit den Vertretern der örtlichen Wirtschaftsorganisationen, der Arbeitsagentur und der Hochschule für angewandtes Management – Campus Neumarkt beschlossen, ein regionales Fachkräfteportal als Modellvorhaben zu realisieren. Mit der Auctores GmbH aus Neumarkt haben sie dafür einen leistungsfähigen und erfahrenen Dienstleister als Partner gewonnen. Zudem verkündeten bereits vorab renommierte Unternehmen mit Firmensitz in Neumarkt mittels einer Absichtserklärung ihre Unterstützung und Begleitung des geplanten Vorhabens.

### Projektförderung durch den Bund

Die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung hat dazu eine Projektförderung aus Mitteln des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft bewilligt. Grundlage hierfür sind das „Bundesprogramm Ländliche Entwicklung“ und die Bekanntmachung über die Durchführung von Modell- und Demonstrationsvorhaben „Land.Digital: Chancen der Digitalisierung für ländliche Räume“ aus dem Jahr 2017. Gefördert wird das Vorhaben als ein Verbundprojekt, durchgeführt in Zusammenarbeit der beiden Partner Landkreis Neumarkt und Auctores GmbH.

### Starke Partner

Landrat Willibald Gailler, Oberbürgermeister Thomas Thumann und MdB Alois Karl freuten sich daher zusammen mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Fachkräfteportal bei einem Pressetermin im Landratsamt, dass der Bund dieses Vorhaben als Modellprojekt anerkannt und eine Projektförderung von gut 130.000

Euro für die Umsetzung bewilligt hat. Die Förder-summe wird über einen Zeitraum von drei Jahren verteilt ausgeschüttet. „Damit können wir unseren Betrieben eine wichtige Hilfestellung bei der Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften sowie der Mitarbeiterfindung in allen Bereichen vom Handwerk über den Handel bis hin zur Industrie und zum dualen Studium anbieten“, erklärten die Kommunalpolitiker zusammen mit der Arbeitsgruppe, bestehend aus Kreishandwerksmeister Gerhard Ulm, IHK Geschäftsstellenleiterin Silke Auer und Mario Göhring von der Handwerkskammer sowie Monika Aurbach als Leiterin der Arbeitsagentur Neumarkt, die als Kooperationspartner eine wichtige Rolle für das Gelingen des Portals innehat.

### Starke Jobs

Auctores entwickelt nun für den Landkreis Neumarkt i.d.OPf ein zeitgemäßes Konzept für ein Fachkräfteportal und gibt der entstehenden Plattform den aussagekräftigen Namen „Starke Jobs“. Das Portal wird den Arbeitsmarkt der Region für Fachkräfte, Spezialisten und Experten abbilden und einen digitalen, zentralen Treffpunkt für alle, die am Arbeitsmarkt beteiligt sind, ermöglichen. Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes werden über das Portal sichtbar, Aus- und Fortbildungsangebote sowie Informationen und Veranstaltungen vorhandener Netzwerke und Initiativen zu den Themen Arbeit und Ausbildung sollen gleichberechtigt dargestellt werden.

Ziel ist es, ein barrierefreies und mobilitäugliches Fachkräfteportal für die Region Neumarkt zu etablieren, um die Transparenz der Ausbildungsmöglichkeiten zu verbessern, offene Stellen zu besetzen, den Auspendlerüberschuss nachhaltig deutlich zu reduzieren, die Region wirtschaftlich zu stärken und die digitale Präsentation des Landkreises insgesamt attraktiver zu gestalten. Bestehende und neue Aktivitäten des Bildungsmarktes sollen in eine nachhaltige „digitale Bildungskette“ transferiert werden. Nach einer Testphase des Prototyps soll der Echtbetrieb von „Starke Jobs“ im Frühjahr 2019 beginnen.



*Landrat Willibald Gailler, Oberbürgermeister Thomas Thumann und MdB Alois Karl mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Fachkräfteportal*

### **Schneller und intuitiver Einstieg**

Entscheidender Faktor für den erfolgreichen Betrieb der geplanten Plattform ist ihre Akzeptanz bei den Anwendern und die Frage, wie schnell Besucher der Seite Fragen beantwortet bekommen. Diesem Faktor trägt der Entwurf des Portals bereits Rechnung. So sind auf der Startseite in Onepager-Anmutung bereits sämtliche wichtigen Bereiche aufgeführt und aktuelle Jobangebote sowie neue Bewerberprofile sichtbar. Zudem erleichtern große Teaserboxen die übersichtliche und logische Gliederung des Hauptmenüs wie auch den schnellen und intuitiven Einstieg in die Hauptthemen und Zielgruppenbereiche.

### **Geschlossener Bereich**

Die effektive Nutzung des Fachkräfteportals – die Kommunikation zwischen Berufseinsteigern bzw. Fachkräften und Firmen – erfolgt über einen geschlossenen Bereich mit Benutzerrechten. Dabei bietet eine anwendungsfreundliche Benutzeroberfläche die Möglichkeit, Profile zu erstellen und die Kommunikation zu organisieren. Der E-Mail-Verkehr zwischen Firma und Bewerber läuft über das Portal und wird dort dokumentiert. Dadurch können sowohl der Betrieb als auch der Bewerber den Verlauf jederzeit einsehen und die Initiatoren die Nutzung bzw. den Erfolg des Portals messen (z. B. Anzahl Kontakte).

### **Leistungsfähige Suche und Matching**

Neben der klassischen Navigation über das Menü liefert eine leistungsfähige und schnelle Suchfunktion konkrete Ergebnisse. „Elastic Search“ ist die neueste

Generation der Volltextsuche. Sie durchforstet themenübergreifend und bietet die direkte Ansprache mit Suchvorschlägen. Gleichzeitig berücksichtigt sie die Dokumentenrechte und zeigt jedem Nutzer nur Ergebnisse, auf die er zugreifen darf. Diese interaktive Allroundsuche liefert die Ergebnisse nach wählbaren Filtern in Echtzeit. Das Ergebnis: schnelle und konkrete Ergebnisse bei einer flexiblen Jobsuche.

Ein echtes Novum ist der Abgleich der Übereinstimmungen nach der Sucheingabe. Auf Wunsch benachrichtigt das Portal den Suchenden per Push-Nachricht oder E-Mail, wenn sich eine passende Stelle findet. Zwischen Unternehmen und Fachkraft entsteht so ein unmittelbarer Kontakt.

Für optimale Ergebnisse nutzt die Filterfunktion Berufsbezeichnungen gemäß dem Standard der Bundesagentur für Arbeit. Zudem erhöht eine Unschärfe-technik („Fuzzylogic“) die Trefferquote bei der intelligenten Zuordnung: Selbst ähnliche oder falsch eingegebene Suchwörter führen so zu nutzbaren Ergebnissen.

### **Flankierende Kommunikationsmaßnahmen**

Begleitend zum Fachkräfteportal ist ein Magazin angedacht. Es soll das Portal präsentieren, auf aktuelle Veranstaltungen hinweisen, Portraits von Unternehmen und Personen zum Inhalt haben, Berufsfelder und Stellenanzeigen darstellen. Ein eigener Facebook- und XING-Kanal unterstützen die Kommunikationsmaßnahmen seitens Social Media. *(LRA Neumarkt i.d.OPf.)*

## „Pflege ist so viel mehr“ – Studiengang Pflege am Campus Mühldorf als Antwort auf den Fachkräftemangel

Von Karin Huber, Pressestelle, Landratsamt Mühldorf a. Inn

„Mehr als ein Beruf“ – mit dieser Kampagne versucht das Bundesministerium für Gesundheit das Image der Pflege zu stärken. Dieses wird oft mit schlechter Bezahlung, langen Schichten und fehlendem Personal in Verbindung gebracht. Im Landkreis Mühldorf a. Inn versucht man den Beruf durch mehr Professionalisierung aufzuwerten und damit auch den regional hohen Bedarf an Fachkräften auszubilden. Am Beruflichen Schulzentrum gibt es eine Berufsfachschule für Altenpflege mit generalistischer Pflegeausbildung. An der Staatlichen Fach-/Berufsoberschule Altötting mit Außenstelle Mühldorf können Schüler/Innen die Ausbildungsrichtung Gesundheit wählen. Am Campus Mühldorf a. Inn wird zudem der Studiengang Pflege angeboten. Momentan sind 80 Studierende eingeschrieben.

Irmtraud Weber aus Unterneukirchen ist eine davon. Für die Mutter zweier erwachsener Töchter ist ihre Tätigkeit als Altenpflegerin tatsächlich mehr als ein Beruf. Die gelernte Kinderkrankenschwester ist seit mehr als 25 Jahren in diesem Bereich tätig. Ihr Werdegang ist gekennzeichnet durch stetige Fort- und Weiterbildung. Das Abitur hat sie im Fernlehrgang nachgeholt. Es folgte eine Weiterbildung zur Gerontopsychiatrischen

Fachkraft und Verantwortlichen Pflegefachkraft. Momentan ist sie als Pflegefachkraft im Seniorenwohncentrum der AWO in Traunreut beschäftigt und seit Oktober 2017 sitzt sie berufs begleitend als Studentin der Pflegewissenschaft im Hörsaal.

Möglich macht das wohnortnahe Studium das dezentrale akademische Angebot der Technischen Hochschule Rosenheim am Standort Mühldorf a. Inn. Neben Pflege werden mit Maschinenbau, Betriebswirtschaft, Pädagogik der Kindheit und Jugend sowie Soziale Arbeit derzeit insgesamt fünf Studiengänge vor Ort angeboten. Über 400 Studentinnen und Studenten sind insgesamt am Campus im Interimsgebäude im Mühldorfer Norden eingeschrieben. Langfristig ist die Errichtung eines neuen Gebäudes geplant.

Die Zahl der Studenten steigt nämlich kontinuierlich an. So auch beim Studiengang Pflege, der seit dem Wintersemester 2015 angeboten wird und bei dem es heuer mit 33 Studierenden einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen gibt.

Landrat Georg Huber sieht im dezentralen Studienangebot eine große Chance für den ländlichen Raum: „Durch die wohnortnahe Ausbildung hoffen wir, gut ausgebildete Fachkräfte in der Region halten zu können und nicht an Ballungszentren zu verlieren.“ Dies



*Irmtraud Weber*



sei insbesondere im Bereich der Pflege von zentraler Bedeutung. Darin ist er sich mit Bürgermeisterin Marianne Zollner einig: „Die Ansiedelung der Hochschule in der Kreisstadt Mühldorf a. Inn ist ein Meilenstein für unsere Regionalentwicklung. Die Bildungschancen für unsere Jugend werden dadurch erhöht und gleichzeitig der Fachkräftenachwuchs gesichert.“

Inhaltlich hat der Studiengang Pflege am Campus Mühldorf den Schwerpunkt der „Evidenzbasierten Pflegepraxis“. Dabei geht es darum, die besten wissenschaftlichen Erkenntnisse aus der Pflegewissenschaft in Entscheidungen mit den zu Pflegenden und deren Familien einzubeziehen und eine individuelle Lösung zu erreichen. Dazu gehört neben einer fundierten Ausbildung in Forschungsmethoden vor allem auch Beratungs- und Anleite-Kompetenz. Ergänzt werden die Schwerpunkte durch Module wie Recht oder Personalmanagement, um die Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen zu verstehen. Theorie und Praxis sind hier eng verzahnt. Das Studium kann entweder ausbildungsintegrierend oder auch berufs begleitend absolviert werden. Ausbildungsintegrierend heißt, dass die Studierenden neben dem Studium und der Praxisausbildung im ersten Studienabschnitt auch die Berufsfachschule besuchen und dort den beruflichen Abschluss zum Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Altenpfleger/in oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in machen. „Wir kooperieren mit insgesamt zehn Berufsfachschulen in der Region. Die Kooperation hat sich etabliert und wir treffen uns mittlerweile ein bis zwei Mal pro Semester“, so Prof. Dr. Martin Müller. Dies kann Maximilian Heimerl, Leiter des Beruflichen Schulzentrums Mühldorf, unter dessen Dach die Berufsfachschule für Altenpflege mit Gesundheit- und Krankenpflege, übrigens die einzig staatliche Berufsfachschule in ganz Bayern, angesiedelt ist, nur bestätigen: „Der Landkreis Mühldorf a. Inn entwickelt sich kontinuierlich zu einem Kompetenzzentrum für Gesundheit und Pflege. Das hochschulische Angebot ist dabei ein wichtiger Baustein.“ Der zweite Studienabschnitt kann in Vollzeit in zwei Semestern oder in Teilzeit in drei Semestern absolviert werden. Die Absolventen schließen dann mit dem Bachelor of Science ab.

Irmtraud Weber hat sich für den Studiengang entschieden, weil sie immer schon vieles hinterfragt habe. „Das Warum treibt mich an und ich erhoffe mir von diesem Studiengang, wissenschaftlich fundierte Antworten auf meine Fragen zu bekommen.“ Sie sei ganz bewusst in

der Altenpflege geblieben. Denn gerade hier steht die Pflege im Vordergrund und dabei nicht nur die sogenannte Grundpflege. Diese sei nur Teil einer komplexen Versorgungssituation. „Pflege ist so viel mehr! Alte Menschen haben uns so viel zu geben! Man muss nur genau hinschauen und hinhören“, bringt sie ihre Motivation auf den Punkt. Von der Akademisierung erhofft sie sich mehr Professionalität, neue wissenschaftliche Erkenntnisse, die dazu beitragen, die Arbeit zu überdenken und eine Aufwertung des Berufs in der Gesellschaft.

Aufgrund des demographischen Wandels und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel attestiert Prof. Martin Müller dem Pflege-Studiengang glänzende Zukunftsaussichten. Die pflegerische Versorgung der Bevölkerung müsse Konzepte finden, die sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum langfristig tragfähig seien. Davon profitiert auch der Landkreis als Standort, denn mit praxisbezogenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten wird hier Grundlagenarbeit geleistet, von der die Versorgungspraxis und vor allem auch die Pflegebedürftigen profitieren. „Pflege muss von der Bevölkerung und vor allem von den jungen Menschen wieder als attraktiver Beruf wahrgenommen werden. Dafür tun wir im Studiengang eine Menge und die Immatrikulationszahlen und die Motive zur Berufswahl zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind“, so Müller. Langfristig müsse überlegt werden, welche pflegebezogenen Studiengänge am Campus Mühldorf sinnvoll sind, das Profil ergänzen, Studierende anziehen und für die Praxis nützlich sind.

Ihre persönliche berufliche Zukunft sieht Irmtraud Weber einrichtungsübergreifend. Sie würde gerne neue Projekte anstoßen und begleiten und das nicht nur auf eine einzelne Einrichtung beschränkt. Einen Schwerpunkt ihrer künftigen Arbeit sieht sie darin, Abläufe in der Pflege zu hinterfragen und gegebenenfalls zu optimieren, nach dem Motto „Wissenschaft soll einen Praxisbezug bekommen und die Praxis soll einen Wissenschaftsbezug bekommen“. Bleibt nur noch die Krux mit der schlechten Bezahlung in der Pflege. Aber auch da hat sie eine klare Meinung: So schlecht werden Pflegekräfte nicht bezahlt, das Problem ist nur, dass sie nicht angemessen bezahlt werden.“ Und so stand für Irmtraud Weber nie zur Debatte, der Pflege den Rücken zu kehren. Ganz im Gegenteil: Wenn sie erzählt, merkt man, dass sie hier ihre Passion gefunden hat und für sie Pflege tatsächlich mehr ist als ein Beruf.

# In Zeiten des Fachkräftemangels gilt es kreativ zu sein

## Wie der Landkreis Schweinfurt und die Region Mainfranken GmbH junge Fachkräfte in die Region (zurück) holen

Von Uta Baumann, Frank Deubner, Landratsamt Schweinfurt, und Anne Pfenzinger, Region Mainfranken GmbH

Zur Arbeit ist es gar nicht weit – aber trotzdem vergeht jede Woche Stunde um Stunde im städtischen Stau. Gute Gehälter – aber jeder Dritte Euro geht für die Miete drauf. Interessanter Job – aber durch die Wartezeit in der Kita klappt der Wiedereinstieg nicht so schnell wie geplant. Diese Probleme kennen viele junge Menschen, die nach der Ausbildung oder dem Studium in einer Großstadt geblieben sind. Dass im Raum Schweinfurt Berufseinsteiger der Ingenieurwissenschaften die höchsten Gehälter in Deutschland erzielen, ist dagegen schon weniger bekannt. Auch dass in den Landkreisen Schweinfurt und Haßberge für die Mieten nur bis zu 15 Prozent des Einkommens gezahlt werden muss, weiß nicht jeder. Die Region am Main gehört damit im Übrigen zu den Regionen Deutschlands mit der höchsten Kaufkraft. Mit über 1.800 Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren bestehen daneben auch die besten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Landkreise Haßberge und Schweinfurt wollen mit der Kampagne „am MAIN daheim“ diese Pluspunkte deutlich herausstellen. Angesprochen wurden – unter anderem durch Postkarten, die in Ballungsräumen in Cafés und Gaststätten verteilt wurden – insbesondere junge Menschen, die aus der Region stammen und ihre

ersten beruflichen Erfahrungen in einer Großstadt gesammelt haben. „Wir wollen jungen Fachkräften das Angebot machen, in ihre Heimatregion zurückzukehren. Wenn sie nach der ersten Berufserfahrung eine neue Herausforderung suchen oder die Frage in den Vordergrund rückt, in welchem Umfeld die Kinder aufwachsen sollen, kann die Region am Main wieder eine interessante Alternative zur Großstadt sein“, erläutert Frank Deubner, Wirtschaftsförderer des Landkreises Schweinfurt.

Ausgangspunkt für die Kampagne war die Unternehmensbefragung des Landkreises Schweinfurt im Herbst 2016. Bereits da zeigte sich die Gewinnung von Fachkräften als limitierender Faktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen. Vorrangiges Ziel der beiden Landkreise ist es, deswegen den Wegzug Jugendlicher zu vermeiden. Ein wichtiger Baustein hierfür ist die Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf. Neben der finanziellen Unterstützung von Maßnahmen der Berufsorientierung bieten beide Landkreise mit ihrer Praktikumsbeziehungsweise Stellenbörse den ansässigen Unternehmen an dieser Schwelle bereits Unterstützung an. Im Laufe des Jahres möchte die Wirtschaftsförderung des Landkreises Schweinfurt diesen Ansatz noch einmal mit der Darstellung von Ausbildungs- und Karrierewegen in der Region verstärken und damit gezielt Jugendliche ansprechen.

Der Reiz der Großstädte und Ballungszentren ist jedoch ungebrochen, viele Jugendliche stehen zum Ende der Schulzeit oder nach Abschluss der Ausbildung deswegen mindestens einmal vor der persönlichen Entscheidung „gehen“ oder „bleiben“. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist deswegen auch die Unterstützung der Rückkehr in die Region beziehungsweise die Gewinnung von Rückkehrern.

Die Regionalforschung zeigt, dass für eine Rückkehr weiche Standortfaktoren und Themen wie Freizeitangebote, Natur, Heimat, die Nähe zu Freunden, aber auch Immobilienverfügbarkeit, Immobilienpreise oder Angebote für Familien und Kinderbetreuung wichtig sind. Bei diesem Personenkreis geht es deswegen





darum, Aufmerksamkeit für die Heimatregion zu erzeugen und die vorhandene hohe Lebensqualität der Region zu bewerben.

Im Rahmen der zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen haben sich die Landkreise Schweinfurt und Haßberge deswegen dazu entschieden, diese Pluspunkte der Region mit einem Augenzwinkern zu bewerben. Im Mittelpunkt stand dabei als Auftakt die Verteilung von 140.000 Postkarten in den Regionen München und Stuttgart. Mit geringen Eigenmitteln von gut 8.000 Euro für jeden der beiden Landkreise und der Unterstützung durch LEADER-Mittel konnte damit eine sehr positive Resonanz erreicht werden. Neben den direkt bei den Landkreisen eingehenden Rückmeldungen potentieller Rückkehrer ist insbesondere die positive Berichterstattung in überregionalen bayerischen Zeitungen zu erwähnen. Postkarten gingen aber nicht nur nach München und Stuttgart, sondern auch direkt an Unternehmen aus dem Landkreis mit über 40 Mitarbeitern. Dort wurden die Karten beispielsweise bei Messeauftritten genutzt.

Neben der Werbung in den Ballungszentren soll auch in der Region am Main auf die eigenen Stärken hingewiesen werden. Hierzu wurden im Rahmen von Interviews Rückkehrer in die Region vorgestellt – sei es der Entwicklungsingenieur, der auch bei den Fränkischen Passionsspielen in Sömmersdorf auf der Bühne steht oder die Designerin und Modeschneiderin, die nach Jahren bei einem großen privaten Fernsehsender wieder in den Landkreis Schweinfurt zurückgekehrt ist und hier ihr Label für exklusive Trachten-Couture etabliert hat. Der Erfolg der Gründung „MainDirndl by Eva Glöckner“ wurde im Übrigen auch mit dem 3. Platz bei der diesjährigen Verleihung des Gründer-

preises Schweinfurt gewürdigt. Der Gründerpreis Schweinfurt wird alle zwei Jahre von Stadt und Landkreis Schweinfurt vergeben und will durch die Auszeichnung herausragender Gründungen Mut zur Selbständigkeit machen – aber auch das Gründungsklima im Wirtschaftsraum Schweinfurt stärken und die Aufmerksamkeit für diese junge und urbane Szene erhöhen.

Neben Anzeigen in Abizeitungen setzt die Wirtschaftsförderung des Landkreises Schweinfurt auch auf Werbemaßnahmen im Rahmen von Weinfesten. Sind die traditionellen Weinfeste in den unterfränkischen Dörfern vor allem für junge Menschen doch stets ein beliebter Grund für einen Heimatbesuch und nicht selten so etwas wie ein zweites Klassentreffen. Ein weiterer Baustein der Kampagne wurde daneben in Kooperation mit der Mainfrankenbahn und dem Main-Spessart-Express – regionalen Tochterunternehmen der Deutschen Bahn – umgesetzt. Hierbei wurde in den Zügen für die Region am Main geworben.

Fachkräfte zu gewinnen, ist aber längst kein lokales Thema mehr. Daher setzt auch die Region Mainfranken GmbH, der Landkreis Schweinfurt ist hier einer von insgesamt elf Gesellschaftern, mit ihrer Kampagne „Mainfranken – wie für Dich gemacht!“ dort an, um dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräfteengpass entgegenzuwirken. Im Juli 2016 ging die Region Mainfranken GmbH gemeinsam mit den Kooperationspartnern Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt und der Handwerkskammer für Unterfranken damit an den Start. Die Kampagnenwebsite [www.wiefuerdichgemacht.com](http://www.wiefuerdichgemacht.com) ist dabei das Kernstück. Seit Kampagnenstart konnten mehr als 21,5 Millionen Sichtkontakte erreicht werden.



Die emotionalisierende Werbung sorgt für eine positive Wahrnehmung der gesamten Region und der attraktiven Arbeitgeber vor Ort. Potenzielle Fachkräfte finden dort ansprechende Unternehmensporträts, Beiträge von Menschen, die in Mainfranken beruflich wie privat bereits Fuß gefasst haben, Insidertipps zu Lieblingsplätzen in der Region sowie Infos und Fakten zu der Infrastruktur Mainfrankens.

Ziel der Kampagne ist es, Fachkräfte für Mainfranken zu begeistern und den Bekanntheitsgrad der Region zu steigern. Dabei gilt es, potenzielle Fach- und Führungskräfte auf Mainfranken als attraktiven Arbeits- und Lebensraum aufmerksam zu machen und zu vermitteln, dass die Region neben schöner Landschaft und einem reichen Kulturangebot auch Top-Arbeitgeber und spannende Karriereperspektiven bietet. Um internationale Zielgruppen ansprechen zu können, wurde die Kampagnenwebsite Ende November 2018 um eine englischsprachige Version erweitert.

Die Kampagne beinhaltet ein großes Spektrum an Marketingmaßnahmen. So werden regelmäßig Anzeigen in regionalen und überregionalen Fachzeitschriften

sowie Onlinewerbung auf diversen Portalen und Social-Media Kanälen geschaltet. Die Region Mainfranken GmbH ist des Weiteren bei einer Vielzahl an Recruitingmessen mit einem Messestand vertreten, um Hochschulabsolventen und Jobsuchende für Mainfranken zu begeistern. Hier sind Partner der Kampagne „automatisch“ als potenzielle Arbeitgeber am Messestand präsent.

Unternehmen haben die Möglichkeit, sich in das positive Bild Mainfrankens einzubetten und als attraktiver Arbeitgeber auf dem Portal zu präsentieren. Mit den „career tours Mainfranken“ können die Partnerunternehmen in direkten Kontakt mit interessierten Studierenden der mainfränkischen Hochschulen treten und die potenziellen Bewerber persönlich von ihrem Unternehmen überzeugen. Die praxisnahen Einblicke in die Unternehmenskultur, Produkte, Prozesse sowie die konkreten Karrieremöglichkeiten der Betriebe stehen dabei im Vordergrund. Viele Arbeitgeber nutzen die regionale Plattform bereits und präsentieren sich mit emotionalen Bild- und Textporträts, um potenzielle Bewerber für sich zu gewinnen.

Die Region macht den Unterschied

entspannt  
**Leben**  
erfolgreich arbeiten

Am **MAIN** daheim

Landkreise Haßberge und Schweinfurt

Bernd Schmalisch



# Fachkräftegenerierung in Zeiten von work-life-balance

## Maßnahmen und Erfahrungen in der Familien- und Kinderregion Landkreis Günzburg

Eine gute Work-life-balance und eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind eine wesentliche Basis für erfolgreiches Arbeiten und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Viele Arbeitgeber haben das für sich erkannt und platzieren das Thema Vereinbarkeit ganz bewusst in der Fachkräfteakquise.

Nicht zuletzt aufgrund seines Leitbildes „Die Familien- und Kinderregion“ und der Notwendigkeiten, die der deutlich spürbare Fachkräftemangel (Stand März 2019 2,1 % Arbeitslose und mit 1,8 % eine der niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten in Europa) mit sich bringt, sondern auch aus eigener Überzeugung, spielt das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Landkreis Günzburg eine bedeutende Rolle. Als vor 20 Jahren das Leitbild verabschiedet wurde, war von demographischem Wandel, Vereinbarkeit und Fachkräftemangel noch kaum die Rede. Erst in Ansätzen ging es in den Folgejahren um den „Erfolgsfaktor Familie“. Deutlich früher als andere ging der Landkreis Günzburg das Thema konsequent an. Meilensteine sind u.a. „kids&company“, ein Familienportal, die Mitgliedschaft im Familienpakt Bayern und nicht zuletzt der Wettbewerb „Beruf & Familie“.

### **Das Leitbild – „Die Familien- und Kinderregion“**

Im Landkreis Günzburg spielt das Thema „Familienfreundliche Unternehmen bzw. Arbeitgeber“ eine ganz besondere Rolle. Familienfreundlichkeit mit Orientierung auf die Mitarbeiter der regionalen Unternehmen, aber auch auf ihre Kunden/Gäste, ist auf Landkreisebene bereits seit vielen Jahren bedeutendes Handlungsfeld.

Lange bevor es bundes- und landesweit in den Fokus gerückt ist und vor allem auch die Fachkräfterelevanz erkannt wurde, kümmerten sich die regionalen Akteure – zumeist unter dem Dach der Regionalmarketing Günzburg GbR – Wirtschaft und Tourismus (RMG) als Wirtschaftsförderstelle des Landratsamtes darum, das Thema Vereinbarkeit zu pushen, mit Leben zu erfüllen und die Akteure und Wirtschaftspartner in der Region anzuregen, sich familienfreundlich zu

positionieren und damit auch werblich Alleinstellungsmerkmale für sich und die Region zu schaffen.

Seit mittlerweile 15 Jahren beschäftigt sich die Regionalmarketing Günzburg GbR mit dem Thema „Familienfreundliches Unternehmen“. Seit 2007 vergibt sie einen Förderpreis „Beruf & Familie“. Seit Integration der Wirtschaftsförderungsaufgaben des Landkreises Günzburg bei der RMG 2009 ist das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Kontext des demographischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels eine der Hauptaufgaben der RMG im Bereich Wirtschaft.

### **Vom Familienunternehmen zum Unternehmen für die Familie**

Familie und Beruf nach den eigenen Vorstellungen leben zu können, ist für immer mehr Beschäftigte Wunsch und Herausforderung zugleich. Das Leben mit Familie ist nach wie vor zentrales Anliegen junger Menschen. Immer mehr Männer und Frauen möchten eine Familie gründen und trotzdem – oder gerade deswegen – gemeinsam im Beruf erfolgreich sein. Familie steht daher immer mehr im Arbeitgeber-Fokus. Außerdem stellen – meist aus familiären Gründen – nichterwerbstätige Frauen in Zeiten des Fachkräftemangels „stille Reserven“ dar, die es zu nutzen und deren Bedürfnissen/Anforderungen es gerecht zu werden gilt. Familienfreundlichkeit im Unternehmen bzw. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommen nicht nur der Mitarbeiterbindung und -findung an sich zugute, sondern sind darüber hinaus eine gute und zeitgemäße Möglichkeit, auch grundsätzlich unternehmerische, gesellschaftliche Verantwortung zu beweisen und damit insgesamt ein Imagegewinn.

Auch bundesweit ist der „Erfolgsfaktor Familie“ heute hoch angesiedelt und spielt im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel, zunehmendem Fachkräftemangel und dem Thema „Employer Branding“ eine immer bedeutsamere Rolle.

## Beruf & Familie – 30 ausgezeichnete Arbeitgeber

2007 wurde vom „Lokalen Bündnis für Familie Landkreis Günzburg“ erstmals ein Wettbewerb ausgelobt, der Unternehmen im Landkreis Günzburg aufrief, sich für den Preis „Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz – Beruf & Familie 2007-2009“ zu bewerben. Die Partner des Wettbewerbs „Beruf & Familie“ sind von Anfang an das Lokale Bündnis für Familie Landkreis Günzburg mit Schirmherr Landrat Hubert Hafner, die RMG (inzwischen liegt die Federführung hier), die IHK Schwaben, die Kreishandwerkerschaft Günzburg/Neu-Ulm, die Agentur für Arbeit und die Sparkasse Günzburg-Krumbach.

In insgesamt 4 Wettbewerbsrunden – der Preis gilt jeweils für 3 Jahre – wurden inzwischen insgesamt 30 Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größenordnungen (vom Friseurbetrieb mit 10 Mitarbeitern bis zum größten Arbeitgeber der Region, dem Dominikus-Ringeisen-Werk mit knapp 4.000 Mitarbeitern) mit dem Label „Beruf & Familie“ als familienfreundliche Arbeitgeber ausgezeichnet. Das unternehmerische Engagement der Preisträger und das Miteinander von (Familien-) Unternehmen und Mitarbeiter(familie)n steht der Region gut zu Gesicht. „Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterbindung und Fachkräftegewinnung“ ist der entscheidende Dreiklang. Denn da, wo Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihren Nachwuchs oder auch pflegebedürftige Angehörige gut aufgehoben zu wissen, ihre Arbeitszeiten den Bedürfnissen der Familie entsprechend anpassen zu können und die Kinder auch einmal mit an den Arbeitsplatz zu bringen, gelingt es deutlich besser, motivierte Fachkräfte zu halten, zur Rückkehr aus der Elternzeit zu gewinnen oder auch neues Personal anzuwerben.



Innerhalb der aktuellen Wettbewerbsrunde 2018-2020 wurden Anfang 2018 21 Arbeitgeber mit dem Siegel „Beruf & Familie“ ausgezeichnet. Die Maßnahmen der geehrten Unternehmen und Institutionen reichen von flexiblen Arbeitszeitmodellen, mobilen Arbeitsplätzen und Jobsharing über betriebliches Gesundheitsmanagement, Bildungsangebote für Mitarbeiter und deren Familien und Betriebsfeste mit Familienangehörigen bis hin zu Hilfen bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen.

Familienorientierte Personalführung bzw. -entwicklung ist zukunftsweisend und würdigenswert. Dabei geht es nicht „nur“ darum, durch entsprechende Kinderbetreuungsangebote die Berufstätigkeit von Frauen zu ermöglichen. Verstärkt spielen Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, väterorientierte Personalarbeit, familienfreundliche Karriereplanung, Individualisierung im Sinne einer familienunabhängigen work-life-balance und Unternehmenskultur eine Rolle. „Familienfreundlichkeit leben“ und „Vereinbarkeit aktiv kommunizieren“ sind so auch die wesentlichen Aspekte des Wettbewerbs. [www.wettbewerb-berufundfamilie.de](http://www.wettbewerb-berufundfamilie.de)

## Attraktive Region zum Arbeiten und Leben – „Günzburg #meinLandkreis“

Im Kontext erfolgreicher Fachkräftegenerierung sind attraktive Unternehmen und Betriebe sowie – gerade vor dem Hintergrund einer zunehmenden Bedeutung von work-life-balance – ein attraktives, lebenswertes Umfeld entscheidend. Der Landkreis Günzburg ist dank seiner Natur und des breit gefächerten Freizeitangebotes im Bereich Tourismus bereits als „Die Familien- und Kinderregion“ bekannt. Er hat als Wirtschaftsstandort viel zu bieten und ist ein idealer Landkreis zum Leben. Das zeigt auch die aktuelle Standortkampagne „Günzburg #meinLandkreis“. Diese schärft schwerpunktmäßig über Social Media das Landkreisprofil als innovativen und dynamischen Standort. Die Kernzielgruppen der Standortkampagne sind ansässige Unternehmen, potenzielle Neuansiedler und Existenzgründer, potenzielle Fachkräfte innerhalb der Region (Schüler, Auszubildende, Studenten) sowie potenzielle Fachkräfte außerhalb der Region (Studenten, Fachkräfte und Arbeitssuchende). Die Standortkampagne ist ein Projekt der RMG. Eigentlich unbekannte Köpfe aus dem Landkreis werben für die Region, indem sie die Themen Unternehmens- bzw. Gründerstandort, Ausbildung/Studienabschluss bzw. Start in ein erfolgreiches Berufsleben sowie Umschu-



Die Protagonisten der Standortkampagne „Günzburg #meinLandkreis“ (Fotos: © I LIKE VISUALS / Felix Birkenseer)

lung/Neustart/Rückkehr in den Blick nehmen. Firmen, Vereine und andere Institutionen und weitere Personen aus dem zivilen und wirtschaftlichen Bereich wurden eingebunden, um Authentizität zu sichern.

**Netzwerken und im Fachkräftemarketing gemeinsam Wirken – IBS, offene Ausbildungsstätten, ...**

Neben der Darstellung des Standortes und seiner Vorteile nach außen und innen sind Netzwerkaktivitäten und die ganz konkrete, persönliche Ansprache künftiger Fachkräfte und derjenigen, die die jungen Leute in der Berufswahl begleiten, wichtig.

Hierzu gehören neben vielfältigen lokalen Aktivitäten wie zahlreiche Schulpatenschaften von Unternehmen beispielsweise die Infomesse Beruf & Studium in der Berufsschule Günzburg. Sie richtet sich als reine Informationsmesse über Ausbildungen, Studiengänge, Weiterbildungen und schulische Wege an alle Schülerinnen und Schüler ab der 7. Klasse bis zur 12. Klasse der Oberstufe sowie auch deren Eltern. Jährlich im Herbst nutzen diese seit knapp 20 Jahren bestehende und bestens etablierte Messe rund 150 Aussteller und 5.000 Besucher zur Information und zum Austausch. 2018 zum zweiten Mal bot die RMG gemeinsam mit der Bildungsregion Landkreis Günzburg als Zusatzmodul eine Podiumsdiskussion zum Thema Bewerbungsprozess an, zu dem Schüler und Eltern eingeladen waren. [www.ibs-gz.de](http://www.ibs-gz.de)

Ergänzend hierzu ist für die nahe Zukunft eine „Woche der offenen Ausbildungsstätte“ durch die RMG gemeinsam mit den relevanten Partnerorganisationen geplant. Berufe in den Betrieben zu erleben und dort mit den Azubis ins Gespräch zu kommen und deren Erfahrungen zu hören, hat nochmals eine

ganz andere Wirkung als die Information über Webauftritte, Messen, Vorträge etc.

**Absolventen und Fachkräfte halten und gewinnen – „Karrierekick“**

Zum erfolgreichen Halten und Motivieren bestehender Mitarbeiter, deren Chancen bzw. Ressourcen bestmöglich genutzt werden sollten, sind neben work-life-balance-Themen auch Weiterbildung und Schulungsmaßnahmen von Bedeutung. Neben RMG-eigenen Angeboten (Seminare für KMU) weist die RMG Arbeitgeber regelmäßig auf Qualifizierungsmaßnahmen und -förderung diverser Anbieter und zu unterschiedlichen Themen – zunehmend im Bereich der Digitalisierung – hin.

Darüber hinaus gilt es, gerade auch junge Menschen in der eigenen Region zu halten. Mit dem Karriereportal „Karrierekick“ der RMG können sich Jugendliche und natürlich auch alle anderen Arbeitnehmer einen schnellen Überblick über die vielfältigen Angebote der regional ansässigen Betriebe verschaffen. Die Idee dahinter: Lokale Unternehmen präsentieren sich als Arbeitgeber auf dem Karriereportal. Besonders für kleine und mittlere Betriebe erhöht sich dadurch die Chance, geeignete Nachwuchskräfte aus der eigenen Region zu finden. Die Teilnahme und der Eintrag sind für Unternehmen leicht und schnell umsetzbar. Insbesondere die Darstellung von permanenten Angeboten der Unternehmen – von Praktika über akademische Arbeiten bis hin zu Teil- und Vollzeitstellen – schafft Schülern, Studenten, Rückkehrern und Arbeitssuchenden einen umfassenden Überblick über Karrierechancen in der eigenen Region.

[www.guenzburg-meinlandkreis.de/karrierekick](http://www.guenzburg-meinlandkreis.de/karrierekick)



Mona Mindel mit den 21 Preisträgern und den Wettbewerbspartnern Beruf und Familie 2018-2020 (Foto: Dagmar Derck, RMG)



## Kids & Company

Bereits im Jahr 2008 wurde in der Familien- und Kinderregion Landkreis Günzburg – basierend auf einer Unternehmensbefragung der RMG zu familienfreundlichen Maßnahmen von interessierten Unternehmen und Behörden der „Verein zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landkreis Günzburg e.V.“, kurz „Kids&Company“ gegründet. Gemeinsames Ziel war, eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren zu schaffen, die den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und -gebern gerecht wird. Nach zahlreichen Gesprächen erfolgte 2012 der Spatenstich und im Sommer 2013 wurde Bayerns erste interkommunale Kinderkrippe „Kids&Company“ in Günzburg in unmittelbarer Nähe der Kreis- und Bezirkskliniken eröffnet. Die Kinderkrippe „Kids&Company“ nimmt Kinder ab einem Alter von 9 Wochen auf. Seit Januar 2019 wurde das Angebot um einen Kindergarten erweitert, in dem die Kinder nun bis zu ihrer Einschulung be-

treut werden können. In beiden Einrichtungen stehen die familiären Bedürfnisse der Eltern an oberster Stelle und Kids&Company bietet ihnen größtmögliche Flexibilität sowohl bei den Buchungs- als auch bei den Hol- und Bringzeiten. Bei Bedarf ist die Einrichtung von 6.00 – 22.00 Uhr geöffnet und außer an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen gibt es keine Schließtage. Dies erleichtert den Eltern die Vereinbarkeit von Familie & Beruf deutlich. Eine muttersprachlich spanisch sprechende Erzieherin ergänzt das Angebot – sie ist täglich bei den Kindern und ermöglicht so mit der Immersionsmethode eine bilinguale Erziehung der Kinder, die spielerisch spanisch lernen. Weitere Informationen: Stephanie Denzler, Vorsitzende Kids&Company, E-Mail: [stephanie.denzler@gmail.com](mailto:stephanie.denzler@gmail.com), Mobil: 0171/4706652, [www.kids-company-gz.de](http://www.kids-company-gz.de)

## Fachkräftesicherung in der Kindertagesbetreuung

Die Kindertagesbetreuung ist einer von mehreren Bereichen mit besonderem Fachkräftebedarf. Die Jugendhilfeplanung im Landkreis Günzburg und die Bildungsregion Landkreis Günzburg haben dieses Thema erkannt und eine Fachgruppe „Fachkräftesicherung in der Kindertagesbetreuung“ gegründet, die momentan noch am Anfang steht, ganz gezielt hier aber Projekte entwickeln wird, die u.a. der positiven Kommunikation dieses Berufsfeldes dienen soll.

## Bayerns Familienministerin Schreyer will gemeinsame Lösungen mit den Kommunen

„Das Bayerische Familiengeld ist ein Erfolgsmodell. Wir wollten, dass alle Eltern das Geld bekommen. Wer selbst Kinder hat, weiß, was man in den ersten Jahren alles braucht. Nach Diskussionen mit dem Bund haben wir einen Weg gefunden, den er mitgegangen ist. Entscheidend ist am Ende, dass wir die Familien fördern können“, so Bayerns Familienministerin Kerstin Schreyer zu einem der sozialpolitischen Schwerpunkte der Bayerischen Staatsregierung in der Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales beim Bayerischen Landkreistag am 4. April.

Auf Einladung des Präsidenten des Bayerischen Landkreistags, Landrat Christian Bernreiter, war die Ministerin im Haus der bayerischen Landkreise, um sich mit den Landräten über aktuelle Themen auszutauschen. Im sozialen Bereich gibt es viele Spannungsfelder. Die Pflege, Jugendhilfekosten, Frauenhäuser, Rechtsanspruch in der Kindertagesbetreuung und einiges mehr stellen die bayerischen Landkreise vor enorme Herausforderungen. Den in den zurückliegenden Jahren gestiegenen kommunalen Steuereinnahmen stehen immense und stetig wachsende Aufgaben- und Ausgabenverpflichtungen im sozialen Bereich gegenüber. Christian Bernreiter bat die Staatsministerin, die seit 1996 selbst Kreisrätin und damit kommunalpolitisch erfahren ist, mehrfach, nicht alle Aufgaben einfach nur bei den Kommunen abzuladen. Zudem seien die sozialen Problem-

lagen in den Landkreisen oftmals sehr differenziert, weswegen eine Lösung für alle schwierig sei. So seien zum Beispiel in München Dinge relevant, die für andere Landkreise gar kein Thema seien.

Dass in vielen Fällen nur eine enge Abstimmung und gemeinsame Wege zu guten Lösungen führen, bestätigte auch die Staatsministerin. Zum Beispiel könne im Bereich der Frauenhäuser nur ein gemeinsames Vorgehen zielführend sein, was aber nicht bedeuten würde, dass das Land die kommunale Aufgabe der Frauenhäuser übernehmen würde. Die Staatsministerin verwies auf ihren Drei-Stufen-Plan zum Gewaltschutz und zur Gewaltprävention. Ein Schwerpunkt sei dabei der Ausbau der Plätze, aber auch mehr Geld für die Verstärkung des Personals. Zwar seien die Kommunen zuständig für die Frauenhäuser, die Problematik, die sich aus der Betreuungssituation über mehrere Landkreise hinweg ergebe, sei aber erkannt worden. Aus diesem Grunde müsse man das Thema auch gemeinsam angehen. „Wir müssen genau hingucken, was fehlt und was gebraucht wird. Man muss sich auch anschauen, wohin sich Gewalt entwickelt. Auch Männer sind Opfer von Gewalt. Hinzu kommen viele besondere Problemlagen wie zum Beispiel Zwangsprostitution. Für die Beantwortung solcher Fragen benötigt man ein Gesamtkonzept“, so die Staatsministerin.

Landkreistagspräsident Bernreiter bat die Staatsministerin auch, die Dimensionen der Jugendhilfe nicht zu unterschätzen: „Die Jugendhilfekosten galoppieren uns nach wie vor davon. Wir bitten Sie inständig, im Bayerischen Landtag auf diesen Fakt hinzuweisen.“ Dabei mangle es nicht an Initiativen und Projekten. Deren Erfolgsaussichten seien aber nicht immer überzeugend. Die Landkreise blieben am Ende auf Rekordausgaben sitzen. Die Staatsministerin warb ihrerseits darum, auch gelöste Einzelfälle als Erfolg zu werten.

Bei der künftigen Ausgestaltung der Kindertagesbetreuung bedarf es nach Ansicht der Landräte nicht nur finanzieller Anreize im Sinne der aktuellen Beitragsentlastung für die Eltern. Vor allem die qualitative Angebotssicherung durch Fachkräfteentlastung und die Attraktivitätssteigerung für das erzieherische Berufsfeld müssen auf der Agenda des Familienministeriums stehen. Die Staatsministerin kündigte ein entsprechendes Bündnis an.

Im Rahmen der Sitzung wurden viele weitere Aktualitäten, wie die steigenden Schwierigkeiten, in sozialen Berufen Fachkräfte zu finden, debattiert.



V.l.n.r.: Landrat Hubert Hafner, Vorsitzender des Ausschusses für Gesundheit und Soziales, Landrat Christian Bernreiter, Präsident des Bayerischen Landkreistags, Staatsministerin Kerstin Schreyer, Landrätin Tamara Bischof, Dritte Vizepräsidentin des Bayerischen Landkreistags

## Tag der Kommunikation im Haus der bayerischen Landkreise

Kommunizieren ist das tägliche Brot eines Kommunalen Spitzenverbandes. Ob es um politische Einflussnahme, Abstimmungsrunden mit Ministerien oder Informationen für die Öffentlichkeit geht – es gibt keine Kommunikation, die es nicht gibt. Der Bayerische Landkreistag war deswegen gerne wieder Gastgeber für den „Tag der Kommunikation“ der Bayerischen GemeindeZeitung am 11. April. Mit dem jüngsten BGH-Urteil zu den Amtsblättern, Projektkommunikation in Zeiten von Aktivbürgern und Ad-Hoc-Journalismus, aber auch Kampagnenplanung und sicherer Kommunikation standen Themen auf der Tagesordnung, die politisch Verantwortliche, aber auch deren Mitarbeiter, im Tagesgeschäft immer wieder beschäftigen. Das spiegelte sich auch unter den Teilnehmern wider, die von Mitarbeitern von Agenturen und Landratsämtern bis hin zu Bürgermeistern reichten.

Insbesondere ein Urteil des BGH gegenüber der Stadt Crailsheim sorgte für Gesprächsstoff, was den zukünftigen Umgang mit Amts- und Mitteilungsblättern betrifft. Der Verlag „Südwest Presse“ hatte gegen das kostenlose Stadtblatt wegen wettbewerbswidrigem Verhalten geklagt. Die Stadt hat sich zwar gewehrt, unterlag aber mehrfach. Die Kommunen bewegen sich hier im Spannungsfeld zwischen ihrer eigenen Informationspflicht und den Rechten der Presse. Klar wurde im Rahmen des Vortrages von Gisela Goblirsch von pro-competence marketing communication und früher

selbst einmal Journalistin bei der Süddeutschen Zeitung, dass die Kommunen natürlich über ihr eigenes (hoheitliches) Verwaltungshandeln, wozu Vorhaben der Kommunalverwaltung und des Kreistages gehören, berichten dürfen.

In einer Podiumsdiskussion, an der Dr. Dirk Walter, Redakteur Bayern & Region beim Münchner Merkur, Stefan Schelle, Bürgermeister von Oberhaching und Vorsitzender der Kommunalpolitischen Vereinigung Oberbayern sowie Dr. Andreas Bachmeier, Vorstand bei Engel & Zimmermann teilnahmen, manifestierte sich, dass Medien und Politik oft vor den gleichen Herausforderungen stehen. So beschrieb Dr. Walter, wie der Münchner Merkur selbstverständlich immer versuche, die möglichst differenzierteste Sichtweise für seine Leser darzustellen und dennoch nicht alle befriedigen könne. Auch Redakteure wären heute Druck von außen, der auch einmal als waschechte Drohung daherkäme, ausgesetzt. Trotzdem bliebe immer der Anspruch, dem Leser die Möglichkeit zu geben, zwei Sichtweisen einer Sache kennenzulernen. Bürgermeister Stefan Schelle berichtete, dass Meinungsbildung nicht nur in den Verlagen stattfindet. In jedem Verein oder auch in jeder Familie gäbe es Themen, die sehr schwierig seien, wenn es um die Grundeinstellung gehe. Eine differenzierte Meinung sei dann manchmal herausfordernd. Entscheidend sei am Ende aber immer eines: der Zusammenhalt.



*V.l.n.r.: Die Pressesprecher der Landkreise Berchtesgadener Land (Andreas Bratzdrum), Miesbach (Birger Nemitz) und Passau (Werner Windpassinger) nutzten die Tagung auch, um sich über aktuelle Themen auszutauschen.*



*Klaus Geiger, Referent für Organisation, Verwaltungsmodernisierung und digitale Verwaltung beim Bayerischen Landkreistag, stellte den sicheren Messenger für die Verwaltungen vor.*

## Das erste BarCamp Niederbayerns im Landkreis Deggendorf

Das Regionalmanagement Deggendorf hat in Kooperation mit dem ITC1 Deggendorf einen Versuch gewagt: Das erste BarCamp Niederbayern war anders – und absolut erfolgreich.

Das BarCamp – ein neues Format, das in der Region noch nicht überaus bekannt war. Dies zeigten die Reaktionen auf die erste Frage von Moderator Markus Reimer „Wer war denn noch nie auf einem BarCamp?“ Sofort gingen jede Menge Hände der über 80 Teilnehmer in die Höhe. „Ziel eines BarCamps ist es, die Pause zum Programm zu machen. Einfacher gesagt: Wir diskutieren in gemütlicher Atmosphäre über ein Thema und jeder kann etwas dazu beitragen – getreu dem Motto „geplant ungeplant“, führte Reimer auf die Veranstaltung ein. „Ganz wichtig dabei sind ein paar Festlegungen zu Beginn der Veranstaltung: Wir duzen uns, um unnötige Hierarchien von vornherein



*Diskussion in lockerer Atmosphäre zu Themen der Digitalisierung: Das war bei „BarCamp: Digitalisierung“ des Regionalmanagements geboten.*

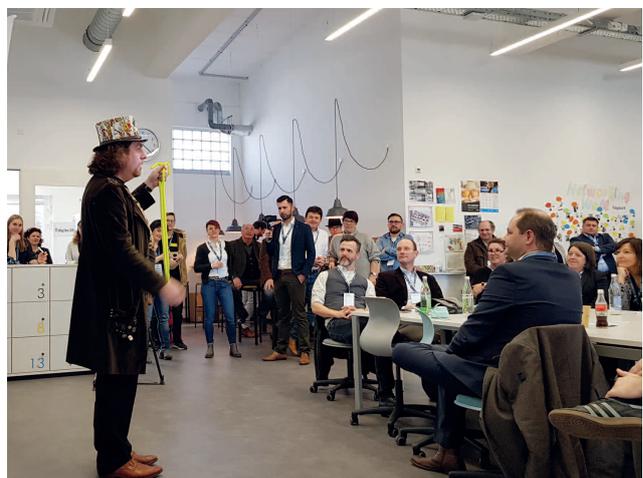


*Moderator Markus Reimer führte gewohnt sympathisch und unterhaltsam durch den Nachmittag.*

zu vermeiden. Dadurch fällt es auch leichter, unterschiedliche Meinungen zuzulassen. Und es gilt absolute Freiwilligkeit, wenn eine Session die Erwartungen nicht erfüllt, einfach wechseln oder die eigenen Wünsche ganz konkret einbringen.“

Nach einer kurzen Begrüßung durch Stv. Landrat Josef Färber und einer kleinen Vorstellungsrunde ging man zu den sog. Pitches über. Jede(r) Teilnehmende konnte

seinen Vorschlag für eine Session vorstellen. Anschließend wurde unter den Teilnehmern abgefragt, ob dies von Interesse ist. Am Schluss einigte man sich auf 11 Sessions mit den unterschiedlichsten Themenbereichen. So z. B. wurde in einem Raum über Podcasts gesprochen, während sich die Teilnehmer/-innen nebenan über künstliche Intelligenz oder Digitalisierung in Schulen austauschten. Jeder durfte selbst entscheiden, welche Sessions er besucht. Ein BarCamp ist



*Hofzauberer Christopher verzauberte die Teilnehmer und sorgte für die notwendige Stimmung.*

somit vielfältig und bietet unzählige Möglichkeiten. Es sind verschiedene Meinungen erlaubt, die Gäste stammen aus den unterschiedlichsten Organisationen und alle möglichen Altersklassen sind vertreten. So nahmen beispielsweise sowohl Geschäftsführer von Firmen aus der Region als auch Schüler/-innen der Realschule Schöllnach an der Veranstaltung teil. Zwischendurch hat Christopher, der Hofzauberer, die Gäste mit mehreren unterhaltsamen Tricks verzaubert und für gute Stimmung in den Pausen gesorgt. Außerdem wurden die Gäste mit köstlichen Snacks versorgt. Im Anschluss an die letzten Sessions zog Dr. Markus Reimer ein kurzes Fazit und machte auf die Möglichkeiten, aber auch die Gefahren der Digitalisierung aufmerksam. Als Abschluss der gelungenen Veranstaltung konnten sich alle bei Pizza und Bier weiter austauschen und den Tag ausklingen lassen. (LRA Deggendorf)



An der Networking Wall wurden Kontakte, Interessen und Ideen ausgetauscht.

## Gemeinsam Ansiedlungsinteressenten in der Region nachkommen – Gewerbeflächenportal der Region Bayreuth ist online

Seit kurzem ist das gemeinsame Gewerbeflächenportal der Region unter [www.gewerbeflaechen-bayreuth.de](http://www.gewerbeflaechen-bayreuth.de) online. Die Wirtschaftsförderungen von Stadt und Landkreis Bayreuth geben Ansiedlungsinteressierten so einen übersichtlichen und umfassenden Einblick in die Wirtschaftsregion Bayreuth.

Je nach Ansiedlungsinteresse kann es sein, dass die Stadt oder der Landkreis gerade die passende Fläche oder Immobilie nicht anbieten kann. Sofern dies bei der einen Gebietskörperschaft der Fall ist, lässt sich vielleicht bei der anderen eine entsprechende Gewerbefläche finden. Die Zusammenarbeit und die gemeinsamen Darstellungen kommen der Region zu Gute. Es geht darum, Alternativen in der Region aufzuzeigen und den Grundstücks- oder Gewerbeimmobilieninteressenten in der Region zu halten und nicht gleich weiter wegziehen zu lassen.

Die zentrale Seite „Das Standortportal“ stellt die aktuell verfügbaren Gewerbeflächen in der Stadt und in den Landkreiskommunen für Interessenten gebündelt vor. Hier finden diese alle wichtigen Informationen zu den Flächen und den Ansprechpartnern. Hat

der Interessent bereits erste Standortpräferenzen, so lassen sich die Gewerbegrundstücke und Gewerbezentren über die Kartendarstellung schnell finden. In der Datenbank sind Filterfunktionen beispielsweise zur Größe der Gewerbefläche oder zur Ausweisung hinterlegt, so dass eine Suche alle passenden Alternativen in der Region aufzeigt.

Darüber hinaus werden der Wirtschaftsraum Bayreuth und seine Potentiale mittels aktueller Kennzahlen vorgestellt. Zu Branchenschwerpunkten und wirtschaftlichen Kompetenzfeldern, wie den Neuen Materialien oder der Gesundheitswirtschaft, finden Ansiedlungsinteressierte weitere Informationen und Links zu regionalen Ansprechpartnern. Tipps und Kontakte zu Förder- und Beratungsmöglichkeiten sowie für das Knüpfen eines regionalen Netzwerkes runden das Angebot ab.

Passen die aktuellen Angebote nicht, kann ein Blick auf die Rubrik „Aktuelle Projekte“ helfen, hier werden laufende Standort- und Projektentwicklungen vorgestellt. (LRA Bayreuth)

# Einblicke in Berufsbilder für Schülerforschungszentrum MINT Campus Dachau

## Ferienkurs in Kooperation mit der Dachauer Firma Thorlabs



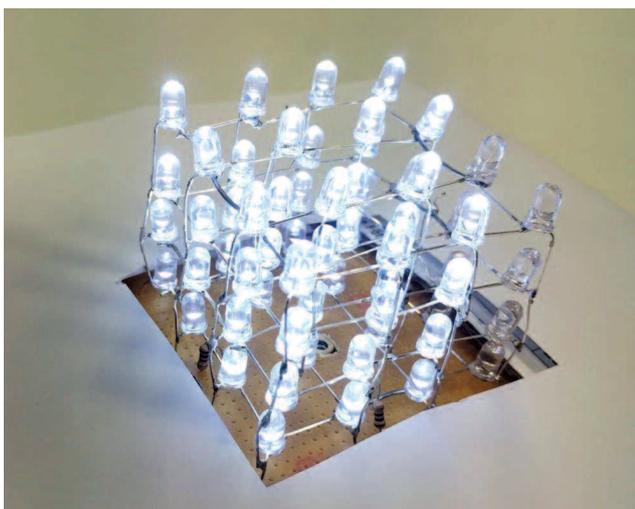
*Geschäftsführer Dr. Bruno Gross (l.) und Landrat Stefan Löwl bei der Unterzeichnung des Kooperationsvertrags am 14.02.19 (dahinter v.l.n.r.: Mia Körkemeyer (Thorlabs GmbH), Marlene Christ (Wirtschaftsförderung LK) und Eva Rehm (MINT Campus Dachau e.V.))*

Wenn Jugendliche in den Ferien Berufsbilder in der Praxis kennenlernen können und Unternehmen so auf sich aufmerksam machen und ihre potenziellen zukünftigen Fachkräfte von sich überzeugen, ist das sicherlich eine Win-win-Situation. Im März 2019 hat der MINT Campus Dachau erstmals in Zusammenarbeit mit der Thorlabs GmbH, Dachau, einen dreitägigen Ferienkurs angeboten.

Als Hersteller und Lieferant von opto-elektronischen Komponenten, Modulen und Geräten ist Thorlabs weltweit bekannt. Am Standort Dachau werden hauptsächlich Laser- und Lichtquellen sowie Prüf- und Messgeräte entwickelt und produziert. Thorlabs beschäftigt in Dachau über 250 festangestellte Mitarbeiter, davon sind 20% Physiker und Ingenieure. Die Kunden der Thorlabs GmbH sind Forschungseinrich-

tungen und Industriekunden, welche die Thorlabs-Produkte für die Forschung und Entwicklung, in der Produktion und vor allem in der Qualitätssicherung nutzen. Dr. Bruno Gross, Geschäftsführer der Thorlabs GmbH: „Wir freuen uns, das Schülerforschungszentrum MINT Campus Dachau mit unserer Kooperation zu unterstützen. Mit diesem ersten Workshop wollten wir Einblicke in unsere Produktionswelten und Berufsbilder an die Jugendlichen vermitteln. Wir hoffen, als positives Beispiel voranzugehen, sodass andere Firmen zukünftig auch ähnliche Kurse anbieten werden.“

In dem Ferienkurs ging es für die TeilnehmerInnen um Licht, Optik, Elektronik und ums Programmieren. Mit fachkundiger Unterstützung haben die TeilnehmerInnen einen LED-Würfel gebaut, gelötet und an-



*LED-Würfel*

schließlich programmiert. Gemeinsam wurden die Eigenschaften von LEDs, Lichtspektren und Lasern erforscht, die LEDs miteinander verlötet und getestet. Und zu guter Letzt durfte jede/r TeilnehmerIn den eigenen LED-Würfel programmieren.

Teilnehmen durften alle Kinder und Jugendliche ab 12 Jahren, die mindestens die 7. Klasse einer weiterführenden Schule besuchen.

Sowohl der MINT Campus Dachau als auch die Thorlabs GmbH waren begeistert, Kindern und Jugendlichen spannende Einblicke in die MINT-Disziplinen geben und ihre Leidenschaft für Naturwissenschaft, Technik und Informatik weiter ankurbeln zu können. „Ich freue mich, dass wir mit der Firma Thorlabs GmbH einen so renommierten und kompetenten Partner für den MINT Campus und die Nachwuchsförderung hier im Landkreis gewinnen konnten“, so Landrat Stefan Löwl.

*(LRA Dachau)*



## Perfekte Bedingungen für die Entwicklung digitaler und innovativer Startups in Miltenberg

Noch ist die Alte Schlosserei in Aschaffenburg eine Baustelle, doch Anfang Juni wird das Digitale Gründerzentrum Alte Schlosserei der Region Bayerischer Untermain einziehen. Dort sollen künftig Startups von ihrer Idee bis hin zum Markteintritt und dem anschließendem Wachstum betreut und gefördert werden.

Der Werkleiter der Stadtwerke, Dieter Gerlach, ist überzeugt, dass man in der Alten Schlosserei ein perfektes Gebäude gefunden habe. Die Aschaffener Versorgungs-GmbH (AVG) steckt Gerlach zufolge „einige Hunderttausend Euro“ in die Sanierung des Gebäudes, das anschließend an die Stadtwerke vermietet und als Gründerzentrum genutzt wird.

Die Infrastrukturförderung lässt sich der Freistaat zwei Millionen Euro kosten. Über einen Zeitraum von 15 Jahren tragen die beteiligten Gebietskörperschaften – die Landkreise Miltenberg und Aschaffenburg, die Stadt Aschaffenburg und die Stadt Lohr – in Summe 200.000 Euro für den nicht durch Fördermittel gedeckten Aufwand bei.

Die Netzwerkkosten von rund zwei Millionen Euro – unter anderem für Personal und Marketing – teilen sich der Freistaat und die heimische Wirtschaft. Binnen sechs Wochen wurden die Mittel für die ersten drei Jahre eingeworben.



*Noch ist die Alte Schlosserei in Aschaffenburg eine Baustelle, aber am 3. Juni 2019 soll das Digitale Gründerzentrum der Region Bayerischer Untermain hier offiziell eröffnet werden. Der Ausschuss für Wirtschaft und Tourismus mit Landrat Jens Marco Scherf an der Spitze bei einer Besichtigung der Fortschritte.*

Für Marianne Hock, Leiterin des Digitalen Gründerzentrums Alte Schlosserei, ist die Einrichtung ein „Inkubator“ – quasi Brutkasten, in dem junge Unternehmen aufwachsen, sich vernetzen und weiterentwickeln können. So will man innovative Zukunftsunternehmen und digitale Geschäftsideen an den Untermain holen und kluge Köpfe in der Region halten. Gerade die Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft sei wichtig. Dass auch die Wirtschaft den Kontakt zu den Startups sucht, beweise die Tatsache, dass über 25 Firmen das Gründerzentrum unterstützen. Die Unternehmen sind aus mehreren Gründen motiviert. Zum einen erinnern sich einige Unternehmer, dass sie vor vielen Jahren selbst einmal in der gleichen Situation gewesen sind. Auch komme es vor, dass eigene Mitarbeiter interessante Ideen hätten, die aber nicht zum traditionellen Geschäftsmodell passen. Denen biete das Gründerzentrum perfekte Bedingungen. Mancher Unternehmer sehe auch das Potenzial, in das eine oder andere Geschäftsmodell der Jungunternehmerinnen und Jungunternehmer zu investieren. Nicht zuletzt, so Gerlach, erkennen Firmen, dass diese Unternehmer – auch wenn sie scheitern sollten – wertvolle Mitarbeiter in den eigenen Unternehmen sein könnten.

Den Startups biete das Gründerzentrum vielfältige Unterstützung. In den Räumen gibt es nicht nur günstige Co-Working-Spaces – Büros, die gemeinsam genutzt

werden –, sondern auch reguläre Büro- und Konferenzräume sowie eine Lounge mit Küche. Das Gründerzentrum, das für die Nutzerinnen und Nutzer rund um die Uhr zugänglich sein wird, bietet zudem Coaching- und Mentoring-Programme an, die Jungunternehmer in allen Phasen ihrer Unternehmensgründung unterstützen – sei es in der Gründungsphase, beim Marktmanagement, bei der Finanzierung und beim Wachstumsmanagement. Gegenwärtig werden zwölf Teams in den Räumen der Stadtwerke gecoacht. Viele der zurzeit entwickelten Ideen kommen aus den Bereichen Augmented Reality, E-Mobilität, Bezahlsystem und Phishing-Mail-Training. Die Räume sollen mit diversen Veranstaltungen mit Leben gefüllt werden: Kaminabende zum Austausch, Abende zur Mitarbeitergewinnung sowie Demonstrationsabende für Prototypen zählen dazu. Auch sogenannte Hackathons sind in Kooperation mit der Hochschule geplant – mehrtägige Veranstaltungen, bei denen Teams Softwarelösungen entwickeln. Das Gründerzentrum soll aber nicht nur rund um Aschaffenburg wirken, sondern auch in die Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main ausstrahlen, sagte die Wirtschaftswissenschaftlerin. Denn auch in dieser Region sei man sich einig, dass man talentierte junge Menschen hier halten müsse und nicht an Großstädte wie Berlin oder München verlieren dürfe. Weitere Informationen im Internet: [www.dgz-ab.de](http://www.dgz-ab.de).  
(LRA Miltenberg)



*Alte Schlosserei*

# Familie im Mittelpunkt in Amberg-Sulzbach

## Neue Online-Plattform menschenskind.de

Die Familie hat in Deutschland einen extrem hohen Stellenwert. Mit einer neuen Online-Plattform richten sich die Stadt Amberg und der Landkreis Amberg-Sulzbach ab sofort speziell an Familien. Unter [www.menschenskind.de](http://www.menschenskind.de) sind Informationen über bestehende Angebote und Einrichtungen im Bereich Familienbildung gebündelt und für jedermann zugänglich.

Die Idee zum Projekt menschenskind.de war bereits vor 3 Jahren geboren worden. In Kooperation der Jugendämter, der VHS Amberg-Sulzbach, der Agentur Stadtrausch und der IT-Abteilungen von Stadt und Landkreis wurde in der Folge die Internetseite menschenskind.de entwickelt. Sie ist ab sofort die zentrale Stelle für kinder-, jugend- und familienbildende

Angebote mit Bildungsmehrwert bzw. einem Lerneffekt, angefangen von VHS-Kursen über Informationen der kommunalen Jugendarbeit, der Jugendverbände oder Selbsthilfegruppen bis hin zu Beratungsangeboten in den verschiedensten Bereichen.

„Die werbefreie Plattform ist im sozialen Gefüge des ländlichen Raums ein wichtiges Instrument und auch Ratgeber bei Fragen rund um das Thema Familie“, lobte Landrat Richard Reisinger den neuen Internetauftritt. Oberbürgermeister Michael Cerny ist von der Homepage restlos überzeugt: „Mit menschenskind.de steht den Familien und Trägern eine zeitgemäße Plattform zur Verfügung, die nicht an den Stadtgrenzen Halt macht.“ Der Oberbürgermeister freut sich zudem, dass die Plattform sowohl als Internetpräsenz



V.l.: Thomas Schieder (Leiter Kreisjugendamt Amberg-Sulzbach), Julia Wolfsteiner (Leiterin VHS Amberg-Sulzbach), Landrat Richard Reisinger, Oberbürgermeister Michael Cerny, Marion Donner-Schafbauer (Koordinierungsstelle Familienbildung Stadt Amberg), Thomas Boss (Leiter Jugendamt Stadt Amberg) – (Foto: Christine Holleder, LRA Amberg-Sulzbach)

als auch in der Amberg App vorhanden ist. Gepflegt wird die Seite von sozialen Einrichtungen und Trägern. Sie haben die Möglichkeit, sich kostenfrei auf menschenkind.de zu registrieren und fortlaufend aktuelle Angebote und Veranstaltungen einzustellen.

„Wenn sie von den sozialen Einrichtungen und Trägern gut angenommen wird, ist sie ohne Druckkosten immer aktuell“, so Oberbürgermeister Michael Cerny.

#### Hintergrund:

Untergliedert ist die Internetseite menschenkind.de in die 6 Kategorien Schwangerschaft und Geburt, Babys und Kleinkinder, Kids und Teens, Ehe und Partnerschaft, Senioren, besondere Lebenslagen. Im Bereich Senioren gibt es zudem eine Verlinkung zum Seniorennetz der Stadt Amberg, wo weitere Informationen zu finden sind. Ebenso sollen spezielle Filter die Suche nach dem passenden Angebot erleichtern. (LRA Amberg-Sulzbach)

---

## Klimaschutz für die Kleinen

### Landkreis Augsburg informiert über Klimaschutzprojekte an Grund- und Mittelschulen

Umweltschutz ist in Zeiten der Klimaerwärmung und nicht zuletzt durch die freitäglichen Schülerproteste aktueller denn je. Umso wichtiger ist es, dass sich Kinder und Jugendliche schon im jungen Alter bewusst mit Themen wie Mülltrennung oder Energiesparen auseinandersetzen. Im Rahmen einer Informationsveranstaltung stellte Norbert Endres, Energieberater für Landkreisschulen, kürzlich im Landratsamt gemeinsam mit Partnerorganisationen verschiedene Klimaschutzprojekte für Schulen vor. Interessierte Vertreter aus Politik und Bildung tauschten sich über die verschiedenen Angebote aus. 2018 hatte der Landkreis Augsburg aus einmaligen Sondermitteln ein Klimaschutzprojekt für Grund- und Mittelschulen initiiert. Ziel der Veranstaltung war es, Gemeinden zu informieren, wie sie die Projekte weiterführen können.

#### **Spielend leicht zum Klimaschützer werden**

Der Landkreis Augsburg bemüht sich seit Jahren darum, Schülerinnen und Schülern den bewussten Umgang mit ihrer Umwelt zu vermitteln. Ein prominentes Beispiel hierfür ist das „Energiespardorf“ des Bund Naturschutz Bayern e. V., bei dem die Kinder ein Miniaturdorf mit Strom versorgen und dabei den Energieverbrauch möglichst gering halten sollen. Auf diese Weise werden spielend die Herausforderungen des modernen Klimaschutzes vermittelt. „Ich wünsche

mir manchmal, dass die Entscheider in Berlin an solch einem Workshop teilnehmen würden“, so Norbert Endres. Die Veranstalter äußerten Freude über das immer größer werdende Interesse an den Angeboten und über die positive Resonanz auf die Informationsveranstaltung. Da an vielen Schulen der Lehrplan vollgepackt und finanzielle Mittel knapp bemessen sind, wurden außerdem verschiedene Fördermöglichkeiten für Klimaschutzprojekte an Schulen vorgestellt.

#### **Offenes Ohr für Zukunftssorgen**

Auch die Umweltstation Augsburg und das Junge Theater Augsburg stellten ihre Schulangebote zum Thema Klimaschutz vor. So setzt sich Volker Stöhr vom Jungen Theater mit den Schülern dramaturgisch mit deren Umwelt auseinander. „Jugendliche brauchen Stimmen, die ihnen vom Klimaschutz erzählen, aber auch Ohren, die ihnen mit ihren Zukunftssorgen zuhören“, so Stöhr.

Ab April können interessierte Schulen und Gemeinden ein zusammenfassendes Script via E-Mail an [klimaschutz@LRA-a.bayern.de](mailto:klimaschutz@LRA-a.bayern.de) anfordern. Des Weiteren steht der Neusässer Lehrer und Umweltberater Winfried Mayr für wegweisende Hilfestellungen und mit einer entsprechenden FIBS-Lehrerfortbildung zur Verfügung. (LRA Augsburg)

## Unsere #eimat in Europa – stärkere Einbeziehung der kommunalen Ebene in Brüsseler Politik für mehr Bürgernähe

Landrat Thomas Habermann aus dem unterfränkischen Landkreis Rhön-Grabfeld vertritt die Interessen aller deutschen Landkreise seit 2018 im Europäischen Ausschuss der Regionen in Brüssel. Eine Plenarsitzung des Gremiums in Brüssel am 10. April 2019 nutzte er auch, um sich mit der Abgeordneten des Europäischen Parlaments Monika Hohlmeier (CSU) darüber auszutauschen, wie die Europäische Union bürgernäher werden und welche Rolle den Kommunen dabei zukommen könnte. Beide waren sich zudem einig, dass die bevorstehende Wahl mit Blick auf aktuelle Herausforderungen wie den Brexit, den Klimawandel und die globale Migration für die Zukunft und das Fortbestehen der Union wesentlich sei.

Landrat Habermann betonte im Gespräch die vielfältigen Vorzüge der Europäischen Union für alle Bürger\*innen. Leider beschränkten sich die Diskussionen häufig aber nur auf die wirtschaftlichen Vor- und Nachteile – gerade bei den Diskussionen um den Brexit. Um die Akzeptanz und auch die Wertschätzung der Union bei den Bürger\*innen zu stärken, müsse verdeutlicht werden, dass in einer globalisierten Welt kein Mitgliedstaat allein bestehen und die Union nur gemeinsam stark sein könne. Es brauche außerdem ein offenes Ohr für die Belange der Bürger.

Bei Monika Hohlmeier traf er dabei ins Schwarze. Sie selbst hat sich vorgenommen, den Bürgern die Europäische Union in Ober- und Unterfranken persönlich näherzubringen. „Wir möchten anhand einiger konkreter Beispiele aufzeigen, dass auch wir vor Ort in vielen Bereichen von der Union profitieren.“ Gleichzeitig räumte sie ein, dass die Kommunikation im Bereich der europäischen Politik noch Raum für Verbesserungen biete. „Häufig wird über die EU geschimpft, obwohl die kritisierten Vorgaben erst durch die Umsetzung in Deutschland entstehen. Wir müssen den Bürgern die europäischen Entscheidungen besser erklären und konkreter darstellen.“ Aus ihrer Sicht mache das auch eine stärkere Einbeziehung der Vertreter der kommunalen Ebene nötig, da diese den Großteil der europäischen Vorgaben in die Praxis umsetzen und als unterste Verwaltungsebene täglich in direktem Kontakt mit den Bürger\*innen stehen. Landrat Habermann teilte diese Ansicht und kündigte an, regelmäßig für Gespräche zur Verfügung zu stehen, um die Interessen und Bedürfnisse der Kommunen nach Brüssel transportieren zu können. Beide betonten, dass die Europäische Union sicherlich nicht perfekt sei, eine Verbesserung aber nur gelingen könne, wenn alle sich daran beteiligten.

*(LRA Rhön-Grabfeld)*



*V.l.n.r.: LR Thomas Habermann, Tanja Struve, Michael Schmitz (beide Europabüro des Deutschen Landkreistags), MdEP Monika Hohlmeier (Foto: Büro Hohlmeier/Jan Martin Schiebel)*

## Führerscheintausch per Drive-In

Außergewöhnliche Herausforderungen erfordern ungewöhnliche Maßnahmen. Weil im Landkreis Bamberg rund 70.000 Führerscheine umgetauscht werden müssen, startet der Landkreis Bamberg ein Pilotprojekt, das im Erfolgsfall nicht nur auf ganz Bayern, sondern auch auf eine große Imbisskette ausgedehnt werden soll: Das Landratsamt führt einen Drive-In-Schalter für die Führerscheinstelle ein.

„Wir stellen damit sicher, dass der Umtausch der Führerscheine ebenso schnell wie bürgerfreundlich erfolgt“, freute sich Landrat Johann Kalb, dass die Kreisverwaltungsbehörde für diesen Vorschlag grünes Licht vom Innenministerium erhalten hat. Verlaufe dieses bayernweite Pilotprojekt im Landkreis Bamberg positiv, dann werde es auf den gesamten Freistaat Bayern ausgedehnt, habe Innenminister Herrmann in Aussicht gestellt.

Geprüft werde während der Pilotphase auch, ob dieser Verwaltungsvorgang im Rahmen einer Public-Private-Partnership auch auf eine große Imbisskette übertragen werden könne. Die Imbisskette erhofft sich dadurch

eine erhöhte Frequenz durch Bürgerinnen und Bürger jeden Alters. Der Burger-Anbieter stellte zudem in Aussicht, dass er die Landratsämter am Umsatz beteiligen wolle, der während des Besuches in dieser Gastronomie erzielt werde.

Die Kreisverwaltungsbehörden vermuten hier nun ein Millionengeschäft. Die erzielten Einnahmen könnten dann für diejenigen Bürgerinnen und Bürger eingesetzt werden, denen der Führerschein entzogen worden sei. Ihnen könnte auf diese Weise ein Taxi gestellt werden.

Der Landkreis will mit diesem Vorstoß auch sicherstellen, dass die Führerscheine schneller als geplant umgetauscht werden können. Auf den Fotos der älteren Dokumente seien die Führerscheininhaber oft nicht gut zu erkennen. Mit einem neuen Führerschein könne jeder Verkehrsteilnehmer sicher sein, die angekündigten verstärkten Kontrollen der Polizei unbeschadet zu überstehen.

*(LRA Bamberg)*



*Der Führerscheintausch ist beim Landratsamt Bamberg künftig per Drive-In möglich. (Quelle: Pressestelle Landratsamt Bamberg)*

## Seit Februar verstärken zwei neue Landräte den Bayerischen Landkreistag



***Peter von der Grün** ist am 3. Februar in einer Stichwahl mit 52,4 Prozent zum Nachfolger von Staatssekretär Roland Weigert, MdL, als Landrat des Landkreises Neuburg-Schrobenhausen gewählt worden. Von der Grün ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Bau- und Architektenrecht. Das kommunale Geschäft ist für ihn nicht neu. Bei der letzten Kommunalwahl wurde er in den Marktgemeinderat Rennertshofen und in den Kreistag Neuburg-Schrobenhausen gewählt. Eines seiner Schwerpunktthemen ist die Sicherstellung eines leistungsfähigen ÖPNV.*



*Zum Nachfolger von Michael Busch, MdL, als Landrat des Landkreises Coburg wurde am 10. Februar mit 62,45 Prozent der Stimmen **Sebastian Straubel** gewählt. Der 35-jährige Medienprofi kennt sich nicht nur durch seine ehemalige Tätigkeit als Leiter der Nachrichtenredaktion bei Radio Eins Coburg in der Politik bestens aus. Bereits 2014 hat er als 1. Bürgermeister der Gemeinde Lautertal die Schreibtischseite gewechselt. Zudem ist er seit Herbst 2018 Mitglied des Bezirkstags Oberfranken. Beim Bayerischen Landkreistag verstärkt er den Ausschuss für Gesundheit und Soziales.*



---

## **Der Bayerische Landkreistag ist einer der vier Kommunalen Spitzenverbände in Bayern.**

Neben dem Bayerischen Landkreistag sind dies der Bayerische Gemeindetag, der Bayerische Städtetag und der Bayerische Bezirkstag. Die 71 bayerischen Landkreise haben sich freiwillig zu diesem Kommunalen Spitzenverband zusammengeschlossen, der gleichzeitig eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Dienstherreneigenschaft ist. Wesentliches Ziel des Bayerischen Landkreistags ist es, die kommunale Selbstverwaltung auf der Kreisebene zu sichern und zu stärken: Nach außen, insbesondere gegenüber dem Gesetzgeber und den Ministerien, werden die gemeinsamen Interessen der bayerischen Landkreise vertreten, nach innen werden die Mitglieder informiert und beraten.

---



### **Bayerischer Landkreistag**

Kardinal-Döpfner-Straße 8 - 80333 München  
Telefon: +49 (0) 89/286615-0 - Telefax: +49 (0) 89/282821  
info@bay-landkreistag.de - www.bay-landkreistag.de