

# DStGB DOKUMENTATION N° 116

## Städte und Gemeinden gestalten den demografischen Wandel



**DStGB**  
Deutscher Städte-  
und Gemeindebund  
[www.dstgb.de](http://www.dstgb.de)

## IMPRESSUM

Herausgeber  
Deutscher Städte und Gemeindebund (DStGB)



Autor  
Beigeordneter Uwe Lübking,  
DStGB

*Uwe Lübking*

An der Erarbeitung dieser Dokumentation haben mitgewirkt:

Beigeordneter Timm Fuchs  
Referatsleiter Carsten Hansen  
Referatsleiterin Ursula Krickl  
Referatsleiter Ulrich Mohn  
Referatsleiter Ralph Sonnenschein

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Demografische Entwicklung prägt die Kommunen</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Städte und Gemeinden stellen sich den Herausforderungen</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Konkrete Handlungsfelder der Demografiestrategie</b>	<b>9</b>
3.1	Weiterentwicklung der Familienpolitik	9
3.2	Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten	12
3.3	Lebensräume zum Älterwerden	14
3.4	Lebenswerte Orte durch ländliche Entwicklung	16
3.5	Fachkräftebasis sichern	19
3.6	Integration fördern	20
3.7	Kommunales Engagement in der Bildungspolitik	22
3.8	Demografiefeste Personalverwaltung	26
<b>4</b>	<b>Weitere Handlungsfelder</b>	<b>28</b>
4.1	Eigenständige Jugendpolitik etablieren	28
4.2	Bürgerschaftliches Engagement stärken	29

## Vorwort



*Dr. Gerd Landsberg,  
Geschäftsführendes  
Präsidialmitglied des  
Deutschen Städte-  
und Gemeindebundes*

### **Demografischer Wandel – Chance nutzen, Zukunft gestalten!**

Die Bevölkerung in Deutschland wird immer älter, ihre Anzahl sinkt und immer mehr Menschen in Deutschland haben Migrationshintergrund. Diese Entwicklung verläuft höchst unterschiedlich. Manche Regionen verzeichnen ein Wachstum an Bevölkerung, zahlreiche Städte und Gemeinden hingegen werden mit einem Rückgang der Bevölkerungszahlen und der Alterung der Bevölkerung konfrontiert. Darauf müssen sie sich einstellen und den Prozess politisch gestalten. Der demografische Wandel hat Auswirkungen auf nahezu alle Politikbereiche einer Stadt und ist längst keine Frage mehr, die sich bloß auf die Sparten Senioren- oder Familienpolitik beschränkt. Niemand zieht in Städte und Gemeinden, in denen die Schulen und Kindergärten schließen müssen, kulturelle Angebote und Freizeitmöglichkeiten fehlen und der Einzelhandel sich zurückzieht.

Der demografische Wandel bietet auch Chancen. Wir werden zukünftig anders leben und arbeiten. Auch das bürgerschaftliche Engagement wird zukünftig einen anderen Stellenwert erlangen. Man sollte diese Entwicklung nicht mit dem Begriff „Ausfallbürge“ ablehnen. Wenn sich die Einwohnerinnen und Einwohner zusammenschließen damit das Schwimmbad erhalten bleiben kann, dann schafft dieses nicht nur Gemeinschaft, sondern auch bei den engagierten Bürgerinnen und Bürgern ein befriedigendes Gefühl, etwas Gutes zu tun. Bürgerchaftliches Engagement bedeutet Rückbesinnung auf gemeinschaftliche Werte.

Der demografische Wandel wird neben der Energiewende das zentrale Großprojekt unseres Landes sein. Von daher ist es richtig, dass die Bundesregierung das Thema mit der Demografiestrategie aufgreift. Dies geschieht allerdings nicht isoliert. Viele Städte und Gemeinden haben bereits begonnen, unterschiedliche kreative Lösungen zur Gestaltung des demografischen Wandels zu entwickeln. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Auch in den Bundesländern wird in unterschiedlicher Weise auf den demografischen Wandel reagiert. Es ist zwingend notwendig, dass Bund, Länder und Kommunen an einem Strang ziehen und wir zu abgestimmten Maßnahmen kommen.

Mit der vorliegenden Dokumentation sollen die zahlreichen Beispiele der Städte und Gemeinden zur Gestaltung des demografischen Wandels dargestellt werden.

Dr. Gerd Landsberg

# 1 Demografische Entwicklung prägt die Kommunen

Der demografische Wandel zählt zu den zentralen Herausforderungen der Kommunalpolitik in den nächsten Jahren und Jahrzehnten. Er berührt nahezu alle kommunalen Politikfelder, sei es die Familienpolitik, die Gestaltung des Alterwerdens in der Kommune, die Bildungspolitik, die integrative Stadtpolitik bis hin zum Personalmanagement. Der demografische Wandel führt zu einer veränderten Nachfrage nach öffentlichen Dienstleistungen und kommunaler Infrastruktur.

Der DStGB hat deshalb aktiv an den unterschiedlichen Arbeitsgruppen im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung mitgewirkt. Dies nicht zuletzt deshalb, weil viele Städte und Gemeinden die Herausforderung erkannt und sich auf den Weg zur Gestaltung des demografischen Wandels gemacht haben. Für den DStGB ist es notwendig, dass Bund und Länder die Aktivitäten der Kommunen nicht nur unterstützen, sondern die staatlichen Ebenen gemeinsam strategische Ansätze definieren und gestalten. Der DStGB hat durch Dokumentationen und Handreichungen den Kommunen bereits Hilfestellungen in den unterschiedlichsten Themenfeldern an die Hand gegeben. Gemeinsam mit dem Bundesminister des Innern hat der Deutsche Städte- und Gemeindebund am 14. Juni 2012 eine Demografie-Online-Konferenz erfolgreich durchgeführt. Im Rahmen der vierstündigen Konferenz wurde ein Wissensschatz bestehend aus Ideen, Fragen, Erfahrungen und Praxisbeispielen gehoben, der fast 1500 Beiträge in 39 Themenfeldern umfasst. Die wichtigsten Erkenntnisse und Ergebnisse der Online-Konferenz sind in einem Projektbericht zusammengefasst, der unter <http://www.demografie-online-konferenz.de> abrufbar ist.

In den nächsten Jahren und Jahrzehnten verändert sich die Bevölkerungsstruktur in Deutschland. Die Menschen werden älter, die geborenen Kinder werden weniger

und die Gesellschaft wird bunter und vielfältiger. Die Auswirkungen treffen die Städte und Gemeinden sehr unterschiedlich. Schon heute stehen sich Regionen gegenüber, die durch Bevölkerungsarmut, Wegzug und Überalterung einerseits und Zuzug und Wirtschaftsboom andererseits geprägt sind. Während in den strukturschwachen Regionen über Rückbau und Renaturierung diskutiert wird, klagen die Boom-Regionen über Fachkräftemangel und Wohnungsnot.

Die Städte und Gemeinden müssen sich auf die umfassenden Veränderungen durch die demografische Entwicklung vorbereiten und zukunftsfähig machen. Dabei müssen die Kommunen folgendes im Blick haben:

- die Menschen leben länger und der Anteil der Hochbetagten nimmt zu;
- die Unterstützung innerhalb der Familie wird nicht zuletzt auf Grund der jüngeren Bevölkerungsteile abnehmen;
- die Erwerbstätigkeit der Frauen wird steigen mit Auswirkungen auf die Rolle in den Familien;
- die Individualisierung und Pluralisierung der Lebensstile wird zunehmen;
- die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund wird wachsen.

Die Bevölkerung in den Städten und Gemeinden wird ungleicher, weil auch die soziale Polarisierung zunehmen wird. Die demografische Entwicklung hat Rückwirkungen auf den Wohnungsbau, die Stadtentwicklungs- und Verkehrspolitik, auf Wirtschaft und Beschäftigung, auf die Bildung, die Kultur und den Sport, die Infrastrukturentwicklung sowie auf die verschiedenen Bereiche der Sozialpolitik.

## 2 Städte und Gemeinden stellen sich den Herausforderungen

Die Gestaltung des demografischen Wandels wird für die Verwaltungen und die Politik in den Städten und Gemeinden zu einer strategischen Daueraufgabe. Es gibt dabei keine eins zu eins übertragbare Strategie für die Bewältigung der Zukunftsaufgaben, die aus der demografischen Entwicklung resultieren. Vielmehr müssen die Städte und Gemeinden ihren Weg suchen, können aber auf Erfahrungen zurückgreifen, die Kommunen mit vergleichbaren Entwicklungen haben.

Die interkommunale Zusammenarbeit ist ein wichtiger Ansatz zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels. Der DStGB hat mit seinen Handreichungen zur interkommunalen Zusammenarbeit aufgezeigt, wie hilfreich und in vielen Fällen auch notwendig die Zusammenarbeit für Städte und Gemeinden sind. Durch konkrete Beispiele auf verschiedensten Fällen der Zusammenarbeit sind Anregungen, Denkanstöße und konkrete Hilfestellungen für die Praxis gegeben worden. Das Erfolgsmodell der interkommunalen Zusammenarbeit darf allerdings nicht durch das europäische Wettbewerbs- und Vergaberecht ausgehöhlt werden. Der DStGB erwartet, dass die Vergaberechtsfreiheit interkommunaler Kooperationen rechtlich klargestellt bleibt. Darüber hinaus ist durch die aktuelle Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Umsatzsteuerpflicht für die öffentliche Hand große Unsicherheit entstanden. Es besteht die Gefahr, dass die interkommunale Zusammenarbeit erheblich teurer und unattraktiver wird. Im Interesse des Gemeinwohls gilt es hier, eine gesetzliche Klarstellung zu schaffen, dass die interkommunale Zusammenarbeit umsatzsteuerfrei ist.

Viele Städte und Gemeinden in Deutschland haben sich bereits auf den Weg gemacht, um die Zukunft zu organisieren.

*Das Gesamtkonzept basiert auf einem Ratsbeschluss der **Stadt Arnsberg**. Es besteht ein ständiger Wissenstransfer und Austausch in die politischen Gremien der Stadt und die Bürgergesellschaft. Eine Auswahl der bisher durchgeführten Initiativen bilden die Projekte „Bildungsstadt Arnsberg“ (einer Bildungsoffensive und Online-Plattform [www.bildungsstadt-arnsberg.de](http://www.bildungsstadt-arnsberg.de)), die „SENAKA – Seniorenakademie Arnsberg“ (eine bürgerschaftliche Initiative verschiedener Hochschullehrer), die „Akademie 6 bis 99“ (diese ergänzt das Arnsberger Bildungsspektrum um ein spezifisch intergeneratives Lernangebot) sowie die „Fachstelle Zukunft Alter“ (eine Informations-, Anlauf- und Vermittlungsstelle freiwillig Engagierter). Auch ein Generationenzirkus macht Furore. Kinder und Demenz-Patienten jonglieren und zaubern gemeinsam. Ein anderes Projekt ist „Opaparazzi“: Die NRW-Landesinitiative „Junge Bilder vom Alter“ gab den Anstoß für dieses Schulprojekt. Abiturientinnen und Abiturienten fragten Ältere nach ihrem Leben und so entstand ein erstaunlich offenes Gesprächsklima zwischen den Generationen. Die „Engagementförderung Arnsberg“ unterstützt und begleitet engagierte Personen und koordiniert deren Einsätze. Sie bietet Qualifizierungsmaßnahmen, fachliche Beratung und Moderation. Der Seniorenbeirat vertritt die Interessen der älteren Bürgerinnen und Bürger und bringt ihre Perspektive in die öffentliche Diskussion ein. [www.arnsberg.de](http://www.arnsberg.de)*

Die **Stadt Langenfeld** in Nordrhein-Westfalen beschäftigt sich bereits seit dem Jahr 2002 intensiv mit den Auswirkungen des demografischen Wandels. Beginnend mit dem Ausbau des Angebots an Pflegeplätzen wird das Thema in der 60000 Einwohner zählenden Kommune seit Jahren zunehmend als generationenübergreifende Querschnittsaufgabe verstanden. In mehreren Netzwerken werden den Einwohnern Angebote zu Information, Beratung und Unterstützung gemacht. Sowohl der Rat wie auch die Verwaltung behandeln das Thema „Demografie“ fachbereichsübergreifend. Im Jahr 2010 wurden die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf einzelne Quartiere untersucht, um die zukünftigen Aufgaben möglichst genau zu kennen. Unter aktiver Bürgerbeteiligung werden nun passgenaue Konzepte für die jeweiligen Stadtteile entwickelt.

Bereits im Jahr 2005 wurde die Freiwilligenagentur Langenfeld, ganz bewusst in kommunaler Trägerschaft, gegründet. In den Folgejahren wurden weitere Maßnahmen und Projekte durchgeführt, wie zum Beispiel

- die Schaffung der Stabsstelle „Familienmanager“ als Koordinierungsfunktion
- die Einstellung einer Familienhebamme bereits 2007
- die Gründung des Netzwerkes Erziehung und Bildung
- die Gründung der Langenfelder Elternschule
- die Schaffung und Begleitung Familien unterstützenden Ehrenamtes
- Qualitätsoffensive an den Schulen und Kitas, Förderung der Profilschärfen

- die Schaffung des Gesellschaftsfonds (Rücklage zur Förderung ehrenamtlichen Engagements)
- die Gründung eines Netzwerkes Senioren
- die Gründung eines Netzwerkes Demenz
- die Gründung eines Netzwerkes zur Gestaltung und Förderung des intergenerativen Miteinanders
- die Durchführung eines stadtweiten Demografiekongresses

Die Stadt Langenfeld tritt dabei als Kooperationspartner auf und zieht um die einzelnen Aktivitäten eine Klammer. Die Rolle der Stadt ist dabei die eines Projektmotors. Es wird überprüft, ob vereinbarte Ziele und Aktionen auch wirklich umgesetzt werden. [www.langenfeld.de](http://www.langenfeld.de)



Die „Lebensqualität für Generationen“ ist eine aktive Kooperation vom Bayerischen Roten Kreuz, Kreisverband Kronach, der **Gemeinde Steinbach am Wald**, dem Landkreis Kronach, der Regierung Oberfranken und regionalen Unternehmen. Das Projekt bietet für alle Kooperationspartner sowie für die Bürger der Region eine kompetente Anlaufstelle, die über nahtlose Betreuungslösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassend berät und diese organisiert. Durch professionelle Betreuungsstrukturen vom Kleinkind bis ins hohe Alter wird Berufstätigen die Verknüpfung von Beruf und Familie erst ermöglicht und die Lebensqualität in der Region nachhaltig verbessert.

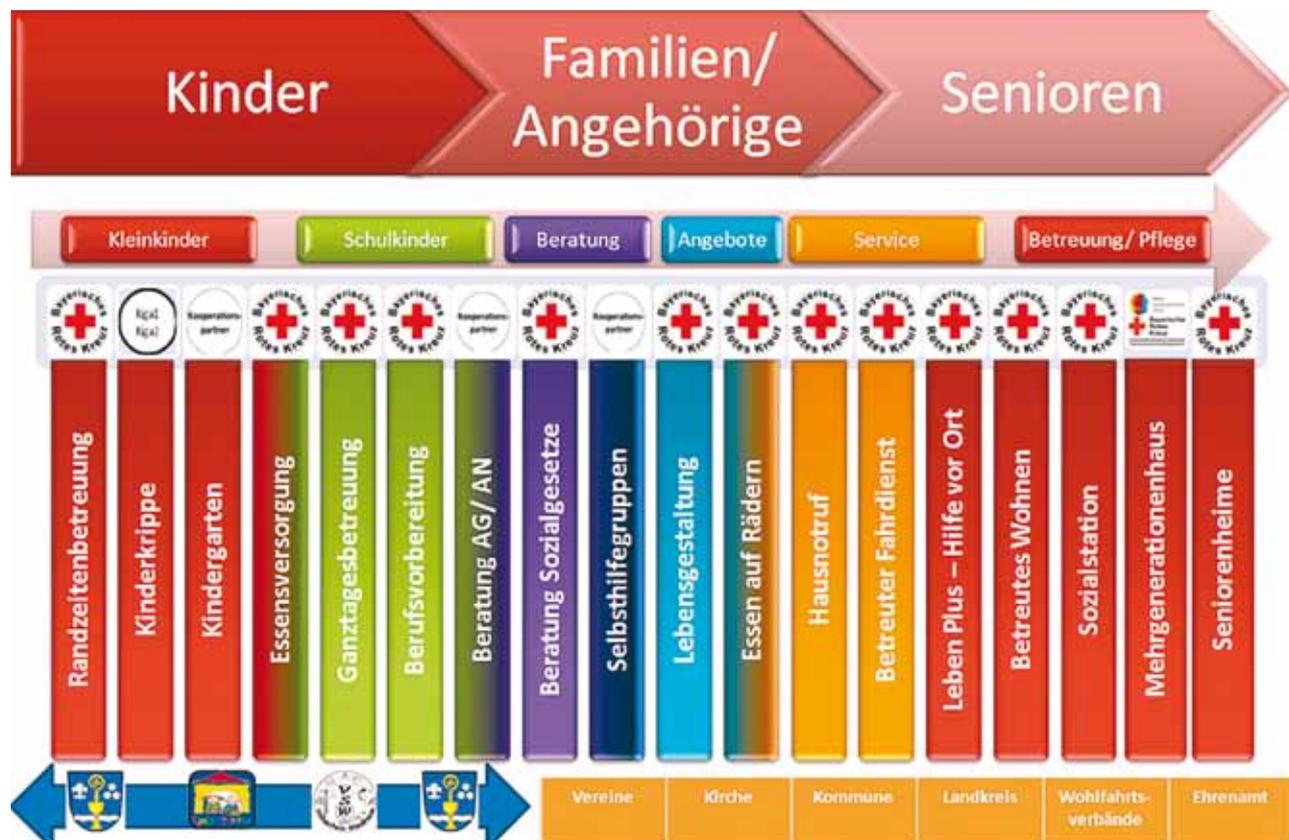
Die Arbeitsweise zeichnet sich wie folgt aus:

- entscheidender Faktor: „alles aus einer Hand“ anbieten
- durch Vernetzung und Kooperation vieler Institutionen
- gegenseitige Förderung – gemeinsamer Nutzen
- innerhalb des Netzwerkes gibt es eine zentrale Anlaufstelle, deren Mitarbeiter
  - Hilfesuchende an die entsprechenden Stellen vermitteln
  - bei der Bewältigung bürokratischer Hürden helfen
  - ganzheitlich unterstützen
  - individuelle Lösungen finden und organisieren

Die Leistungen auf einen Blick:

- Kleinkinder: Kinderkrippe, Kindergarten, Randzeitenbetreuung, Essensversorgung, kostenloser Bustransfer für Kindergartenkinder.
- Schulkinder: Ganztagesbetreuung, Essensversorgung, Hausaufgabenbetreuung, außerunterrichtliche Angebote, Berufsvorbereitung, Ferienprogramm, Hausaufgabenbetreuung für Migranten.
- Erwachsene/Angehörige: ganzheitliche, individuelle Beratung, Vermittlung an die entsprechenden Stellen, Hilfe bei Sozialgesetzen und finanziellen Fragen, Beratung bei der Pflege zu Hause, Selbsthilfegruppe, Beratung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Senioren / Pflegebedürftige: lückenlose Betreuung, Hausnotruf, Essen auf Rädern, Leben Plus, Betreuung zu Hause, betreuter Fahrdienst, betreutes Wohnen, Mehrgenerationenhaus, Sozialstation, Seniorenheim.

Bei „Lebensqualität für Generationen“ profitierten alle Beteiligten: die Arbeitnehmer, die bei einer zentralen Anlaufstelle Hilfe und Beratung holen könnten, wenn es um Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen geht, und die am Projekt beteiligten Unternehmen. [www.steinbach-am-wald.de](http://www.steinbach-am-wald.de) bzw. [www.lebensqualitaet-fuer-generationen.net](http://www.lebensqualitaet-fuer-generationen.net)



## 3 Konkrete Handlungsfelder der Demografiestrategie

Im Folgenden sollen einzelne Handlungsfelder anhand der Arbeitsgruppen der Demografiestrategie des Bundes dargestellt werden.

Aus Sicht des DStGB wird ein Thema nur am Rande gestreift, ein wichtiges Thema des demografischen Wandels überhaupt nicht aufgegriffen. Dieses ist zum einen das bürgerschaftliche Engagement, zum anderen die eigenständige Jugendpolitik.

### 3.1 Weiterentwicklung der Familienpolitik

Familien sind trotz gesellschaftlicher Veränderungen weiterhin die tragende Säule für das Leben in den Städten und Gemeinden. Sie schaffen sozialen Zusammenhalt vor Ort. Zu Recht stellt die Arbeitsgruppe A (Familie als Gemeinschaft stärken) der Demografiestrategie fest, dass die Bedeutung der Familie als Verantwortungsgemeinschaft im demografischen Wandel noch zunimmt. Die Zukunft der Städte und Gemeinden wird maßgeblich davon abhängen, die Familien in das Zentrum der Politik zu stellen. Eine Politik für Familien richtet sich an folgenden Kriterien aus:

- Schaffung von Entfaltungs- und Lebensräumen,
- Erleichterung der Entscheidung für das Leben mit Kindern,
- Stärkung der Leistungsfähigkeit für Familiennetze,
- Stärkung von sozialen Netzwerken in der Nachbarschaft,
- Hilfen in Notlagen.

Bund und Länder können nur Rahmenbedingungen (zum Beispiel monetäre Leistungen und Finanzausstattung der Kommunen) schaffen, ohne auf die genauen Lebensbedingungen der Familie Bezug nehmen zu können. Ein derartiger Bezug gelingt nur dort, wo die Familien sich tatsächlich aufhalten, also in den Städten und Gemeinden. Die Städte und Gemeinden erbringen seit langem vielfältige Leistungen für Familien, sei es durch die Schaffung von Kindertageseinrichtungen sowie die Verbesserung des Lebensumfeldes für Familien. In der Dokumentation „Neuausrichtung gemeindlicher Sozialpolitik“ (DStGB-Dokumentation Nr. 89 / 2009) hat der DStGB auf die Weiterentwicklung der Familienpolitik zu einer Generationenpolitik hingewiesen.

*In der **Stadt Bergheim** gibt es in einem Teil des Rathauses ein Informations- und Beratungszentrum für Kinder, Jugendliche und Eltern. Familien finden hier Erziehungs- und Familienberatung, sozialpädagogische Familienhilfe, Schulsozialarbeit und Schul- und Jugend-Beratung.*

*Die **Stadt Paderborn** hat ein Bildungsbüro Kind und Ko(m)mune) errichtet, das unter anderem folgende Ziele hat:*

- *Eltern sollen in der Phase vor und unmittelbar nach der Geburt vielfältige Informationen, Austausch und Beratung finden, damit sie ihre Verantwortung kreativ gestalten können.*
- *Kindertageseinrichtungen sind auch Häuser für Familien, um sich mit anderen Familien zu treffen und zu Themen „rund um das Kind“ auszutauschen.*
- *Der Einfluss von Eltern als Experten ihrer Kinder in der Kommune soll gestärkt werden.*
- *Der Austausch zur frühkindlichen Bildung zwischen allen Akteuren „rund um das Kind“ in der Kommune wird gefördert und trägt so zu einem Klima des gegenseitigen Verstehens bei, unter anderem zwischen Erzieherinnen, Grundschullehrerinnen, Hebammen, Kinderärzten und anderen Fachkräften.*
- *Die Akteure „rund um das Kind“ werden miteinander vernetzt, um die Entwicklungs- und Bildungswege der Kinder präventiv, nachhaltig und kontinuierlich begleiten und unterstützen zu können.*

*Beispielhafte Maßnahmen sind zwei Familienhebammen, die im Rahmen der erzieherischen Hilfen schwangere Frauen und Mütter mit Säuglingen über die medizinische Versorgung hinaus in schwierigen Lebenssituationen unterstützen.*

*In der **Stadt Monheim (www.monheim.de)** existiert das Familienzentrum Mo.Ki, mit den Zielen der Unterstützung von Familien bei der Teilhabe am kulturellen Leben sowie bei ihrer Integration in der Stadt. Das Familienzentrum soll insbesondere Kindern mehr Bildungs- und Entwicklungschancen ermöglichen, Eltern ein breites Spektrum an Informations- und Unterstützungsangeboten bieten und die Qualifizierung der Fachkräfte ausbauen. In dem Familienzentrum arbeiten unter anderem die Kinder-*



tageseinrichtungen, einzelne Grundschulen, die Erziehungsberatungsstelle, die Familienhilfe, das Kreisgesundheitsamt, die Volkshochschule, die städtische Bibliothek, Ärzte, Ergotherapeuten, Sprachtherapeuten sowie die Suchtberatungsstelle zusammen. Um die Präventionskette möglichst früh zu beginnen, werden im Rahmen von Mo.Ki mit Unterstützung einer Familienhebamme und einer Kinderkrankenschwester verstärkt auch die unter dreijährigen Kindern einbezogen. Das Familienzentrum organisiert zum Beispiel interkulturelle Fraueninfo-treffs, Mutter-Kind-Gruppen für Deutsche und Migranten, Mutter-Kind-Sprachförderangebote, Bewegungsförderung für Kinder, Gesundheitsvorsorge, Information über gesunde Ernährung, Entlastung von Eltern und Stärkung ihrer erzieherischen Kompetenzen.

Städte und Gemeinden erkennen ihre Möglichkeit als Arbeitgeber, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Arbeitswelt zu verbessern. Familienfreundlichkeit in der Stadt oder Gemeinde wird angesichts der demografischen Entwicklung immer wichtiger bei der Suche nach einem geeigneten Wohnort. Familienfreundlichkeit in der Verwaltung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Zu familienfreundlichen Instrumenten der Personalentwicklung gehören neben einer gezielten Beratung und Begleitung der Betroffenen, Personalentwicklungsgespräche als Teil des Mitarbeitergesprächs durch die Führungskraft. Ferner gewinnen die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, spezielle Angebote für Väter sowie Familienserviceangebote für Beschäftigte mit zu pflegenden oder zu betreuenden Angehörigen an Bedeutung. In der Praxis geht es also vor allem um flexible Arbeitszeitmodelle, vielfältige Teilzeitvarianten und eine Wiedereinstiegsbegleitung.

Neben der flexiblen Gestaltung der Beschäftigung (Flexible Arbeitszeit und Modelle wie Teilzeitarbeit, Telearbeit, mobiles Arbeiten) stehen im Interesse der Familienfreundlichkeit Modelle für eine häusliche Entlastung in verschiedenen Sorge-Fällen zur Diskussion (U3- und Kindergarten-Plätze, Senioren- und Krankenpflege-Hilfe).

Auf dem Weg zur „familiengerechten Kommune“ haben verschiedene Städte und Gemeinden an einem „Audit familiengerechte Kommune“ teilgenommen, also an einem Verfahren, das die Qualität bei den Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch herausarbeitet und den erreichten Stand nach außen sichtbar macht.

Das **„Audit familiengerechte Kommune“** ist ein Planungs- und Führungsinstrument, das Kommunen den Weg zu einer strategischen und gemeinsam getragenen Familienorientierung weist. Die Bertelsmann Stiftung, das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen und die berufundfamilie gGmbH haben Mitte 2008 damit begonnen, eine Auditierung zu entwickeln, mit der Kommunen ihre Familienpolitik systematisieren und strategisch weiterentwickeln können. Nach der erfolgreichen Pilotierung des Audits bietet der Verein „Familiengerechte Kommune e.V.“ das Audit bundesweit an. Das Audit ist ein strategisches Planungs- und Führungsinstrument für die politische Entscheidungsebene. Folgende Elemente sind Teil des Auditkonzeptes:

- Es entwickelt auf Basis einer Analyse der familienpolitischen Ausgangslage eine nachhaltige Gesamtstrategie.
- Es führt zu mehr Verbindlichkeit in Politik und Verwaltung.
- Es bündelt vorhandene Aktivitäten und führt zu einem stärker abgestimmten Vorgehen aller Beteiligten.
- Der Prozess wird durch erfahrene und lizenzierte Auditorinnen und Auditoren gesteuert.
- Es erfolgt eine seriöse, qualitative Begutachtung durch unabhängige Experten.
- Die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen wird über drei Jahre durch eine jährliche Berichterstattung abgesichert.
- Über drei Jahre ist die teilnehmende Kommune an einem kollegialen Fortbildungs- und Austauschnetzwerk beteiligt, das vom Verein organisiert wird.

Ausführliche Informationen gibt es im Internet unter **www.familiengerechte-kommune.de**.

Die **Stadt Fellbach** hat mit folgendem Modell auf sich aufmerksam gemacht: Um die an Mitarbeiter gestellten Leistungsanforderungen besser in Einklang mit ihren Fähigkeiten, persönlichen Erwartungen und individuellen Bedürfnissen bringen zu können, hat die Stadt das Konzept der „lebensphasenorientierten Personalentwicklung“ – kurz **LOPE** – entwickelt. **LOPE** berücksichtigt sowohl den betrieblichen als auch den familiären Lebenszyklus der Mitarbeiter und trägt dazu bei, beide Lebenszyklen miteinander zu vereinbaren. So wird berücksichtigt, dass sich in der so genannten Wachstumsphase, in der die Karriere der Mitarbeiter an Fahrt aufnimmt, für viele die Frage nach der Familiengründung und damit der Kinderbetreuung stellt. In der anschließenden Reifephase streben Mitarbeiter beispielsweise eine Weiterqualifizierung an. In der so genannten Sättigungsphase – wenn Mitarbeiter bereits viele Jahre tätig sind – müssen eventuell private Pflegeaufgaben berücksichtigt werden. Für all diese Szenarien sind im Rahmen von **LOPE** Maßnahmen geschaffen worden, die den Themenblöcken „Arbeiten und Leben“, „Fit und Gesund“, „Kommen und Bleiben“ und „Fordern und Fördern“ zugeordnet sind. Zu den Maßnahmen zählen flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Pflegeauszeiten, Betreuungszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten für Beschäftigte über 55 sowie Kinderbetreuung während der Arbeitszeit und Telearbeit. Quelle: <http://www.beruf-und-familie.de>.

Die Familienfreundlichkeit der Modelle zeigt gerade auch an den Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Beschäftigung. Neben Teilzeitarbeit wird im Interesse der Familienfreundlichkeit zunehmend auch Telearbeit ermöglicht, wie folgendes Praxisbeispiel der **Stadt Biberach an der Riss** zeigt:

*Das Angebot von Telearbeitsplätzen ist eigentlich nicht neu. Seltener verfügen Kommunen über Telearbeitsplätze für Führungskräfte. Die Stadt Biberach hat es gewagt und seit Jahren gute Erfahrungen damit gemacht. So arbeitet die Kämmerin und Fachbeamtin fürs Finanzwesen seit*

*Jahren teilweise von zu Hause aus, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Sie arbeitet weiterhin in Vollzeit, benutzt aber zu Hause rege einen städtischen PC. Für die Mitarbeiter/innen und Kolleg/innen ist sie regelmäßig erreichbar. Dies klappt problemlos, die Motivation sei enorm hoch. Das gilt*



*auch für den Leiter der Biberacher Stadtbücherei, dessen 15 Mitarbeiter keine Probleme mit der Telearbeit ihres Chefs haben. Anfängliche Bedenken haben sich längst zerstreut. Er selbst betont, dass ein funktionierendes Team und eine gute Selbstorganisation für den Erfolg wichtig sind. Er betrachtet dieses Angebot der Stadt als einen hohen Ansporn für seine Arbeit als Führungskraft. Die Telearbeit ist in Biberach in einer Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und Oberbürgermeister geregelt. (Quelle Joachim Simon in BWGZ 13/2009 S. 698).*

Zeit ist im Alltag von Familien eine wichtige Ressource. Nicht zuletzt der 8. Familienbericht hat den Blick auf die Familienzeitpolitik gelenkt. Familienzeitpolitik wird entscheidend auch im unmittelbaren Lebensumfeld der Menschen, also in den Städten und Gemeinden gestaltet. Die kommunale Familienzeitpolitik bietet einen wesentlichen Beitrag zur Daseinsvorsorge für Familien vor Ort und ist ein Bestandteil einer wirksamen demografiefesten Standortpolitik. Als wichtigste Ursache für Zeitkonflikte benennen Familien in Befragungen im Rahmen eines vom BMFSFJ durchgeführten Modellprojektes Betreuungsprobleme in Notfällen, wie bei Erkrankungen von Familienmitgliedern. Als besondere Herausforderung werden außerdem genannt Überstunden und Mehrarbeit, Staus und Rushhour, unpassende Öffnungszeiten von Ämtern, Kitas, Schulen und Arztpraxen, Freizeitaktivitäten der Kinder, Schulferien, lange Wege und unflexible Arbeitszeiten. Zeitprobleme gibt es in städtischen und ländlichen Räumen gleichermaßen, die einzelnen Gründe können sich unterscheiden. So ist die Mobilität in ländlichen Regionen ein größeres Problem.

Im Rahmen der Unterarbeitszeitgruppe „Zeitkonflikte entschärfen – zeitpolitischen Initiativen auf kommunaler Ebene“ der Arbeitsgruppe A der Demografiestrategie der Bundesregierung ist angeregt worden, „kommunale Familienzeitpolitik“ als gemeinsame familienpolitische Aufgabe auf kommunaler Ebene zu verankern. Dies erfordert das Zusammenwirken von Politik, Verwaltung, Wirtschaft und weiteren gesellschaftlichen Partnern. Diese Gestaltungspartner brauchen in den Kommunen einen Ansprechpartner mit Verantwortlichkeiten und Legitimation. Dafür können bestehende Strukturen genutzt werden, wie zum Beispiel kommunale Informationsbüros für Familien, Familienbeauftragte und beteiligte Ämter oder Dezernenten. Auch wird die Erarbeitung von Familien-Zeit-Berichten in Kommunen zur Analyse vorhandener Bedarfe von Familien und zur familienorientierten Gestaltung von Zeittaktungen im kommunalen Umfeld angeregt. Der DStGB unterstützt die Empfehlungen der Unterarbeitsgruppe.

**Herzogenrath** ist eine Stadt in der nordrhein-westfälischen Städtereion Aachen und hat sich in den vergangenen 20 Jahren zu einem Technologiestandort entwickelt. Im Zuge dieser Entwicklung sind Familien in die Stadt gekommen, die hier neben dem Arbeitsplatz auch einen neuen Wohnort gefunden haben. Ein Teil der Beschäftigten kommt auch aus der Region, insbesondere Aachen. Gleichzeitig pendeln viele Herzogenrather nach Aachen zum Arbeiten aus. Im Mittelpunkt des Pilotprojekts stehen daher vor allem drei Vorhaben: die Zeit- und Wegeaufwände von Pendler-Familien optimieren, insbesondere mit praktischen Lösungen zwischen den Nachbarstädten Herzogenrath und Aachen; für Familien, in denen Vater und Mutter oder der alleinerziehende Elternteil berufstätig sind, Zeitkonflikte entschärfen; für neu zugezogene Familien den Zeitaufwand bei der Suche nach Informationen verringern. Daran arbeitet das Lokale Bündnis für Familie mit PartnerInnen aus der Bündnisarbeit und neuen AkteurInnen wie zum Beispiel dem Unternehmen St. Gobain Sekurit, dem Betriebsrat von Ericsson Herzogenrath, dem Aachener Verkehrsverbund und der Aseag. Eine Familienbefragung mit großer Resonanz hat Zeitkonflikte von Familien vor Ort aufgezeigt. Ein „Familienzeit-café“ hat sich dann als bestens geeignet herausgestellt, um mit Familien über ihre ganz konkreten Zeitprobleme ins Gespräch zu kommen: die Familien haben großes Interesse an der Veranstaltung gezeigt. Nun werden die ersten Projekte umgesetzt, beispielsweise eine Kita in jedem Stadtteil mit längeren Öffnungszeiten von 7.00 Uhr morgens bis 17.00 Uhr nachmittags, eine Informationsmappe für NeubürgerInnen und Gespräche mit ÄrztInnen über die Praxiszeiten, um den Zeitstress bei Arztbesuchen zu minimieren. Eine eigene Arbeitsgruppe konkretisiert die vielfältigen Lösungsvorschläge im Bereich Mobilität. Das reicht von neuen Übergängen, um den Schulweg sicherer zu machen, dem Ausbau der Radwege, um die Autostaus zu reduzieren, über Sperrung von Straßensegmenten als Spielplatz, um Kindern Freizeitmöglichkeiten direkt im Viertel zu eröffnen, bis hin zu Tramhaltestelle für Berufspendler.

**Neu Wulmstorf** ist eine große Gemeinde fußläufig zu Hamburg, in die viele junge Familien gezogen sind, die dort leben und meist in Hamburg arbeiten – häufig beide Elternteile. Zu dieser Belastung durch zwei berufstätige Eltern kommt also in der Regel noch die Pendelbelastung. Zugleich haben die zugezogenen Familien kein familiäres Unterstützungsnetzwerk vor Ort. Um berufstätige Eltern zu entlasten und weiterhin attraktiv für den Zuzug junger Familien zu sein, erarbeitet die Gemeinde gemeinsam mit

vielen Partnern Lösungen, um die Familien zeitlich zu entlasten. Zu diesen Partnern gehören neben den Schulen, Kindergärten und anderen sozialen Einrichtungen vor Ort auch Unternehmen wie Airbus, McDonalds, Edeka, das Autohaus S&K sowie die Gemeinde selbst, die als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen will. Auf Basis einer gezielten Befragung unter anderem von Eltern, die in den kooperierenden Unternehmen arbeiten, wurden die Ursachen für die Zeitkonflikte der Familien vor Ort analysiert und Lösungsansätze entwickelt. Dazu gehört beispielsweise B.E.N., der Betreuungs-Engpass-Notruf. In Notfallsituationen können sich Familien durch einen Anruf kurzfristig ehrenamtliche Betreuungspersonen vermitteln lassen, um die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu sichern. Zur regelmäßigen Unterstützung sollen Familien in Kürze über eine Webseite auf haushaltsnahe Dienstleistungen zugreifen können. Der Edeka Markt bietet bereits einen Lieferservice nach Hause an. Auch das Angebot der öffentlichen Dienstleistungen soll in der Zukunft einfacher zu handhaben sein.

Die Städte und Gemeinden nutzen vorhandene Netzwerke, zum Beispiel Mehrgenerationenhäuser, Kindertages- und Familienbildungsstätten, Familienzentren, lokale Bündnisse für Familie – um Familien über die Möglichkeit familienunterstützender Dienstleistungen zu informieren. Insbesondere über Mehrgenerationenhäuser können auch entsprechende Angebote für Familien vorgehalten werden.

### 3.2 Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten

Die Arbeitsgruppe B der Demografiestrategie (motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten) hat sich mit dem Thema der Förderung eines gesunden und produktiven Arbeitslebens auseinandergesetzt. Hier sind die Städte und Gemeinden zunächst als Arbeitgeber angesprochen. Das Thema Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Qualifizierung und Gesundheitsmanagement und -förderung wird von den kommunalen Arbeitgebern ernst genommen und im Rahmen ihres Personalmanagement umgesetzt. Der DStGB hat zu diesen Themen eine Dokumentation „Demografiefeste Personalverwaltung“ veröffentlicht (DStGB-Dokumentation Nr. 112/2013) und dort Praxisempfehlungen für Städte und Gemeinden veröffentlicht.

Städte und Gemeinden tun einiges, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin an sich zu binden und Fälle von allzu frühzeitigem Eintritt in den Ruhestand gering zu halten. Neben den oben genannten Ele-

menten des „familiengerechten Arbeitens“ geht es ihnen auch darum, mit einer alters- und altersgerechten Personalpolitik ihre Mitarbeiter zu motivieren sie und sie leistungsfähig zu halten. Hierfür ändern sie ihr Personalmanagement und ihre Organisationskultur mit folgenden Zielsetzungen:

- einen potenzialgerechten Personaleinsatz („der richtige Beschäftigte am richtigen Platz“)
- Leistungsfördernde/s Arbeitsklima / Führungskultur / „Wir-Gefühl“
- „Lernende Verwaltung“: fehlertolerantes Arbeitsklima („Fehler sind Lernchancen“), Fortbildungsangebote...
- Sensibilität für unterschiedliche Beschäftigtengruppen, insbesondere mit Blick auf die interkulturelle Öffnung und die Integration von jungen und alten Mitarbeitern sowie die der Menschen mit Behinderungen („Diversity Management“)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Führungspersönlichkeiten erkennen und ihre Entwicklung fördern, Perspektiven definieren.

Die Städte haben also erkannt, dass sie ihre Führungskräfte für Herausforderungen des Wandels stärken müssen. Führungskräfte treffen die neuen Herausforderungen besonders. Sie sollten sich in geeigneter Weise im Sinne des „permanenten Lernens“ weiterentwickeln, um den Anforderungen des Berufes, aber auch ihrer seelischen und physischen Gesundheit gerecht zu werden. Sie brauchen verstärkt Kompetenzen in Kommunikation im Sinne von Gesprächsführung, Mediation und Moderation, in Veränderungs- und Projektmanagement und in Lösungsorientierung. Dass Führungsqualitäten durchaus lernbar sind, zeigt das folgende Praxisbeispiel zum **Coaching von Führungskräften**:

In **Biberach an der Riss** wird der Fortentwicklungsprozess im Bereich der Personalpolitik von einem Coaching der Führungskräfte begleitet. Denn es hat sich gezeigt, dass die übrigen Unterstützungsangebote meist schnell erschöpft sind: Das Besuchen eines Seminars (zum Beispiel „Das Einmaleins der Führung“), das Lesen eines Fachaufsatzes (beispielsweise über „Konfliktmanagement“) und das gelegentliche Gespräch mit Führungskräften anderer Kommunen hilft oft nicht bei konkreten Problemlagen oder bei einer generellen Weiterentwicklung der eigenen „Führungspersönlichkeit“. Wie in der privaten Wirtschaft können sich auch Führungskräfte in der Verwaltung durch professionelle Coaches unterstützen lassen. Diese begleiten Kunden im beruflichen Kontext,

um deren Kompetenzen zu stärken und Handlungsoptionen zu erkennen, die im Alltag und mit Binnenblick nur schwer erkennbar sind. Die Amtsleiter/innen in Biberach an der Riss haben in einer Klausur den Schwerpunkt der Führungsunterstützung definiert und haben erste Erfahrungen mit den Coachs gemacht. Danach betrachten Sie das Instrument als eine hoch qualitative Handreichte für Führungskräfte. Die Personalverantwortlichen betrachten die Erfahrungen hiermit als „ermunternd positiv“. (Quelle: Joachim Simon in BWGZ 13/2009 S. 699).

Ein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ gehört in Städten und Gemeinden in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels zu den hervorragenden Instrumenten um ihr Personal zu binden und länger zu behalten. Es hilft dem Arbeitgeber dabei, ihre Mitarbeiter mit einer alters- und altersgerechten Personalpolitik zu motivieren und leistungsfähig zu halten. Krankheitsbedingte Fehlzeiten zu minimieren und den Fällen von gesundheitsbedingten Leistungsreduzierungen sowie vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand möglichst entgegenzuwirken, sind bereits Gründe genug ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu installieren. Zudem wächst die Arbeitgeberattraktivität mit jedem gesunden Mitarbeiter, der gern länger in der Organisation verbleibt. Das spricht sich herum und erleichtert letztlich das Personalmanagement auch bei Neueinstellungen.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu installieren ist eine anspruchsvolle Aufgabe, deren konsequente Bewältigung sich aber durchaus lohnt.

Das zeigte sich beispielsweise in der westfälischen Stadt Beckum. Folgende Eckpunkte charakterisieren den **Aufbau eines planvollen Gesundheitsmanagements in der Stadt Beckum**:

- Auftrag durch die Verwaltungsspitze
- Bildung einer sehr kleinen Kernarbeitsgruppe, die sich mit der Vorgehensweise in der Anfangsphase beschäftigte
- Ermittlung der notwendigen Daten, zum Beispiel Krankheitstage: Wer ist krank, wie lange, aus welchen Bereichen usw.
- Inangriffnahme einer ersten Maßnahme, die positiv besetzt sein sollte, ohne viel „Begleitmusik“.



*Gerade dieser Punkt hat sich als besonders vorteilhaft erwiesen. Der Wunsch aus anderen Bereichen, sich ebenfalls mit Gesundheit im weiteren Sinne zu beschäftigen, kam schneller als erwartet. Es gab somit keine Akzeptanzprobleme.*

- *Implementierung von Gesundheitsförderung in die Führungsaufgabe, inkl. entsprechender Schulungen.*
- *Breit gestreute Informationen an alle Mitarbeiter nach Themenschwerpunkten. Im laufenden Jahr war es der Schwerpunkt „Burn-Out“. Im kommenden Jahr wird das Thema Ernährung einen Schwerpunkt der Informationen darstellen.*
- *Im Anschluss machte sich die Stadt Beckum an den Aufbau eines Kompetenzteams Gesundheit, das sich mit der Weiterentwicklung des Themas Gesundheitsmanagement befasst. Diesem gehören unter anderem die Mitglieder des Kernteams an, der/die Arbeitsschutz-, Sucht- und die Gleichstellungsbeauftragte und weitere Interessierte aus allen Ebenen. Dieser Personenkreis soll sich unter anderem anhand von Mitarbeiterbefragungen verstärkt mit den Arbeitsbedingungen und Arbeitswünschen der Einzelnen beschäftigen.*

Generell sind die Städte und Gemeinden im Thema Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention aktiv. Städte und Gemeinden gestalten die Lebensbedingungen der Bürgerinnen und Bürger maßgeblich mit und nehmen damit Einfluss auf die Gesundheitsprävention. Der Gesundheitszustand der Bevölkerung wird durch Bildung und Erziehung, berufliche Belastungen, soziale Teilhabe, Wohn-, Verkehrs- und Umweltbedingungen beeinflusst. Vor Ort können Kommune, Wirtschaft, Sozialpartner, Vereine und Verbände, Akteure des Gesundheitswesens sich vernetzen und im Sinne von kommunalen Gesundheitspartnerschaften die jeweils örtlich passenden und notwendigen Strategien zur Gesundheitsförderung und -prävention schaffen. Gemeinsam mit den örtlichen Vereinen bringen viele Städte die Bürgerinnen und Bürger in Bewegung und leisten einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsprävention. Hinzuweisen ist auch auf das Gesunde-Städte-Netzwerk ([www.gesunde-staedte-netzwerk.de](http://www.gesunde-staedte-netzwerk.de)) sowie den Kooperationsverbund Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten ([www.gesundheitliche-chancengleichheit.de](http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de)).

### 3.3 Lebensräume zum Älterwerden

Gemeindliche Seniorenpolitik hat die Aufgabe, menschliche Würde und individuelle Persönlichkeit im Alter zu erhalten. In ihrer konkreten Arbeit reagieren die Gemein-

den darauf, dass die Altersphase weiter ausdehnt, sich die Lebenslagen der älteren Menschen immer mehr unterscheiden: immer mehr Ältere leben allein, Haushalts- und Familienstrukturen verändern sich und die Altersgruppen werden inhomogen. Die AG C der Demografiestrategie macht mit der Überschrift „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ deutlich, wobei es bei der Seniorenpolitik vor Ort gehen muss, nämlich Selbstbestimmung und Teilhabe älterer Menschen zu fördern und zu erhalten. Darüber hinaus geht es darum, das breite Spektrum an Erfahrung, Wissen und Orientierung von älteren Menschen zu nutzen.

Die Städte und Gemeinden sind wegen der prinzipiell größten Nähe zu den Menschen und zu den konkreten alterspolitischen Problemen die Ebene für die Gestaltung der Alten- und Seniorenpolitik. Deshalb ergreifen viele Städte und Gemeinden auch langfristige Gesamtstrategien zur Bewältigung der Herausforderung des demografischen Wandels. Zu diesen Zielsetzungen gehören:

- Förderung der selbstbestimmten Lebensführung,
- Erhaltung der menschlichen Würde und der individuellen Persönlichkeit im Alter,
- Ermöglichung der Teilnahme am sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben in der Gemeinde,
- Erhalt der Häuslichkeit,
- Stärkung der Selbsthilfe,
- Vermeidung der Unter- und Überversorgung mit Dienstleistungen der Altenhilfe,
- Förderung von Netzwerken.

Der DStGB hat in zwei Handreichungen die zahlreichen Aktivitäten und Handlungsfelder der Städte und Gemeinden dargestellt: „Neuausrichtung gemeindlicher Sozialarbeit“ und „Lebensräume zum Älterwerden“ (DStGB-Dokumentation Nr. 89 und 110).



Maßnahmen zur Verbesserung der Wohnsituation nehmen bei der Sicherung und Verbesserung der selbständigen Lebensführung eine wichtige Rolle ein. Die Älteren haben in der Regel den Wunsch, in ihrer Gemeinde und in ihrem angestammten Wohnungsbestand wohnen zu

können. Gemeindliche Wohnungspolitik und Bauleitplanung sind insoweit wichtige Felder, insbesondere für die Schaffung neuer Wohnformen und die Weiterentwicklung des Wohnraumbangebots für ältere Menschen. Dazu zählt auch das Vorhandensein haushaltsnaher Dienste. Es gibt eine Vielzahl von Beispielen alternativer Wohnformen statt der Unterbringung in einer stationären Pflegeeinrichtung oder einem Altenheim: Wohngemeinschaften, betreutes Wohnen, Mehrgenerationen-Wohnen, Hausgemeinschaften, ambulante Wohngruppen oder gemeinschaftliche Wohnprojekte. Die Städte und Gemeinden können mit der Wohnungswirtschaft, Genossenschaften, Vereinen und Wohnungsunternehmen Vereinbarungen und Kooperationen über die preiswerte Bereitstellung altengerechter Wohnungen treffen bzw. die Umgestaltung in altengerechte Wohnungen ermöglichen. Vor Ort sollten Wohnberatungsstellen existieren.

Zu einem altengerechten Wohnfeld gehören folgende Maßnahmen:

- Barrierefreiheit sowohl in Wohnungen als auch im Wohnumfeld (zum Beispiel Wohnberatung, Förderung der Wohnraumanpassung),
- zukunftsorientierte Bau- und Infrastrukturplanung,
- Erhaltung beziehungsweise Schaffung einer altengerechten Infrastruktur im Wohnumfeld (zum Beispiel Einkaufsmöglichkeiten, pflegerischer Versorgung, usw.),
- Initiierung von ortsnahen Hilfe-Vermittlungsstellen für ältere Menschen,
- Erhaltung der Mobilität älterer Menschen durch ÖPNV-Angebote,
- Förderung betreuter Wohnformen,
- Freizeitangebote, die älteren Menschen soziale Kontakte ermöglichen,
- Förderung der bürgerschaftlichen Identität und sozialen Verwurzelung.

In vielen Städten und Gemeinden gibt es Initiativen, Netzwerke und Projekte, die das Miteinander von Jung und Alt fördern. Immer mehr setzt sich die Erkenntnis durch, dass es nicht ein Gegeneinander der Generationen gibt, sondern die Generationen voneinander profitieren können. Die Projekte vor Ort erschöpfen sich dabei nicht nur in dem gegenseitigen Besuch von Kindergärten und Altenheimen. So führen Kindergärten Theaterstücke in Altenheimen auf und Senioren stellen sich in Kindergärten als Vorleser zur Verfügung. Jüngere helfen in Wohnanlagen Älteren beim Einkaufen, Ältere geben zum Beispiel Schü-

lern Nachhilfeunterricht oder helfen bei den Hausaufgaben. Darüber hinaus gibt es gemeinsame Wohnprojekte, zum Beispiel allein erziehende Mütter wohnen in Wohnanlagen mit allein lebenden älteren Frauen zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Das Miteinander kann beispielsweise gefördert werden durch:

- Planung von Wohngebieten, die sowohl für junge Familien, als auch für ältere Generationen attraktiv sind,
- Angebote zur Förderung des Austausches zwischen den Generationen (zum Beispiel Patenschaften, ehrenamtliche Betreuungsangebote),
- Schaffung von Mehrgenerationenhäusern,
- Stärkung der „aktiven Alten“ (zum Beispiel Seniorbüros, Selbsthilfeorganisationen),
- Förderung von Bildungspatenschaften zwischen Schulen und Einrichtungen der Altenhilfe.

Die Städte und Gemeinden engagieren sich im Bereich der offenen sozialen Altenarbeit. Die offene Altenarbeit eröffnet ein breites kommunales Handlungsfeld mit sehr differenzierten und vielfältigen Angeboten unterschiedlicher Träger den Herausforderungen der Altenarbeit begegnen zu können. Dadurch können ältere Bürgerinnen und Bürger aktiv in das Gemeindeleben eingebunden und ihre Ressourcen genutzt werden. Durch die offene soziale Altenarbeit werden folgende Funktionen erfüllt:

- Beratung und Information über individuelle Lebenshilfe,
- Schaffung intergenerationeller Begegnungs-, Kommunikations- und Erfahrungsräume,
- Bereitstellung von Angeboten der Selbsthilfe,
- Vernetzung von Akteuren,
- Eröffnung von Kontaktmöglichkeiten durch soziale und kulturelle Angebote,
- Erschließung von Tätigkeitsfeldern für ehrenamtliches Engagement,
- Weiterentwicklung engagementfördernder Strukturen,
- Angebote von Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen.

Die **Gemeinde Amtzell ([www.amtzell.de](http://www.amtzell.de))** hat sich zum Ziel gesetzt, das Miteinander von „Jung und Alt“ zu fördern und zu verbessern. Im GenerationenDorf Amtzell wurde die dörfliche Infrastruktur im Sinne der Bedürfnisse der Generationen weiterentwickelt. Mit den „Lebensräumen

für Jung und Alt“ wurden neue Wohnformen gestaltet, in denen Selbständigkeit und die Prävention von Pflegebedürftigkeit und sowie ein aktives Miteinander der Generationen gefördert werden sollen. Damit soll auch eine Alternative zu anderen Versorgungsmodellen angeboten werden. Die vertraglich über einen Grundlagenvertrag vereinbarte Kooperation zwischen der Gemeinde Amtzell und der Stiftung Liebenau bildet die Basis für die Umsetzung des Konzeptes und die Realisierung weiterer Bausteine der sozialen Infrastruktur in der Gemeinde. Beide Kooperationspartner bringen dabei ihre spezifischen, sich ergänzenden Kompetenzen ein. Ziel ist dabei, den Ansatz der aktiven Nachbarschaft und des Bürger-Profi-Mixes auch außerhalb der Wohnanlage auf die gesamte Gemeinde zu übertragen. Das Projekt ist eingebunden in das gemeindliche Netzwerk „Jung und Alt“, welches vom „Arbeitskreis Dorfgemeinschaft“ organisiert wird.

Die **Stadt Calau** ([www.calau.de](http://www.calau.de)) in Brandenburg ist durch Geburtenrückgang und den Wegzug Jüngerer von der Tendenz zur Überalterung betroffen. Gleichzeitig stehen immer mehr Wohnungen leer. Der größte Wohnungsanbieter der Stadt, die Wohn- und Baugesellschaft Calau mbH (WBC), und die Kommune versuchen gemeinsam dieser Entwicklung entgegen zu steuern. Ein Wohnberatungsangebot wurde zur Verfügung gestellt und ein Umzugsmanagement für vom Abriss betroffene Mieter und Senioren eingerichtet, zum Beispiel das Umzugspaket 60 Plus. Das zentrale Infrastrukturprojekt der Stadt ist seit 2010 die Neugestaltung der Cottbuser Straße, die auch einen glatten Komfortweg für Rollatorbenutzer erhalten soll und Rampen für barrierefreien Einkauf. Die Stadt erarbeitet mit dem Wohnungsunternehmen als Kooperationspartner zusammen. Die Zusammenarbeit erstreckt sich zum Beispiel auf die Abstimmung baulicher Fragen in der Arbeitsgemeinschaft „Stadtumbau“. Als kommunaler Träger der Begegnungsstätte bringt sich die Stadt aktiv in die Quartiersentwicklung ein. Die von hier aus geleisteten Quartiersmanagementaufgaben werden von der Kommune mitfinanziert. Darüber hinaus sichert die Stadt bei Stadtplanungsvorhaben die altersgerechte Quartiersgestaltung.

### **Gemeinsam für ein besseres Leben mit Demenz**

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die **Stadt Arnsberg** in enger Zusammenarbeit mit der Robert Bosch Stiftung zu einer „Lern-Werkstadt Demenz“, zu einer lernenden Stadt. Innerhalb des Programms wurden Versorgungsangebote verbessert und eine Vielzahl von bürgerschaftlichen Initiativen und Projekten durchgeführt. In vielen einzelnen Projekten trafen und treffen die Generationen

aufeinander und lernen voneinander. Das Ergebnis der Arnsberger „Lern-Werkstadt Demenz“ zeigt, was alles bewegt werden kann, wenn die Kommune Verantwortung übernimmt und Demenz zum öffentlichen Thema macht, zu einer Aufgabe für viele Akteure und diese Akteure durch Ansprache, Beratung und Vernetzung unterstützt. Die Erfahrungen aus dem Projekt werden in Form eines praxisorientierten „Handbuchs für Kommunen“ weitergegeben ([www.projekt-demenz-arnsberg.de](http://www.projekt-demenz-arnsberg.de)).

### **3.4 Lebenswerte Orte durch ländliche Entwicklung**

Über die Hälfte der Menschen lebt in ländlichen Räumen. Diese bilden keine homogene Gruppe. Es gibt ländliche Räume mit einer prosperierenden Wirtschaft, wachsenden Bevölkerungszahlen und einer guten Infrastrukturausstattung. Auf der anderen Seite finden wir Städte und Gemeinden, die mit Abwanderung, geringen wirtschaftlichen Möglichkeiten und erheblichem Investitionsbedarf bei der Sicherstellung der Daseinsvorsorge konfrontiert sind. Diese unterschiedlichen Entwicklungen verlangen unterschiedliche Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen im ländlichen Raum. Der Arbeitsgruppe D „Lebensqualität in ländlichen Räumen und integrative Stadtpolitik“ kommt damit eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung des demografischen Wandels zu.

Der DSTGB hat in seinem Positionspapier „Ländlicher Raum – für eine Politik der Chancen und der Zukunft ländlicher Räume!“ darauf hingewiesen, dass viele Städte und Gemeinden eigene Anstrengungen unternehmen, aber auch zusätzliche Hilfen durch Bund und Länder erforderlich sind, um Chancen und Zukunft der ländlichen Räume zu gewährleisten. Dies gilt für die Breitbandversorgung ebenso wie für die Sicherstellung der medizinischen Versorgung.

Die unterschiedlichen Entwicklungen im ländlichen Raum führen zu ganz unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in den Kommunen. Die besondere Herausforderung ländlicher Regionen unter den Bedingungen des demografischen Wandels liegt darin, tendenziell ungünstige Ausgangsbedingungen in Stärken zu verwandeln. Ein zentraler Ansatzpunkt ist dabei, die Lebensqualität auch in Zeiten des demografischen Wandels zu erhalten und auszubauen.

Natürlich ist Voraussetzung für eine hohe Lebensqualität im ländlichen Raum, dass neben einer ausreichenden Wirtschaftskraft auch die notwendige Daseinsvorsorgeinfrastruktur in den Kommunen vorhanden ist. Das Ziel der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse setzt die Gewähr

zung eines Mindeststandards an Daseinsvorsorgeleistungen und den erforderlichen Zugang zu den notwendigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen voraus. Lebensqualität erschöpft sich allerdings nicht allein darin. Sie hat auch etwas mit den sozialen Beziehungen von Menschen, mit dem alltäglichen Lebens- und Wohnumfeld und mit der Gestaltung der Freizeit zu tun.

Dazu gehören erreichbare Einkaufs- und Freizeitmöglichkeiten, Begegnungsstätten vor Ort, ein attraktive Wohnumfeld genauso eine moderne Kommunikations- und Verkehrsinfrastruktur. Gerade letzteres kann helfen, die Verfügbarkeit von Einkaufsmöglichkeiten verbessern.

*Nachbarschaftsläden (Dorfläden), die praktisch als soziale Zentren ohne Sozialarbeiter und Stadtteilmanager ebenso wie als Dienstleistungszentren dienen, sind verbreitet. Sie sind ursprünglich als bürgerschaftliche oder kommunale Initiativen entstanden. Sie vereinen ein Lebensmittel(grund)angebot, meist aus regionaler Produktion, mit einem ergänzenden Dienstleistungsangebot. Die Dienstleistungen können dabei sehr umfangreich sein und von einem Café über eine Post, Paketannahme, Lotto bis zur Textilreinigung und Internetzugang reichen. Mittlerweile werden Dorfläden auch als Konzept von staatlicher Seite gefördert oder von Lebensmittelgroßhändlern unterstützt (Dorf- und Bürgerladen Arberg als kommunales Sonderunternehmen, [www.arberg.de/rathaus.html](http://www.arberg.de/rathaus.html); Dorfläden in Otersen als Bürgergesellschaft, <http://dorfladen-netzwerk.de>; Markt-Treff, Schleswig-Holstein, [www.markttreff-sh.de](http://www.markttreff-sh.de)).*

Die Gestaltung der eigenen Lebenswelt in einem attraktiven und barrierearmen Wohnumfeld sowie soziale Kontakte und Begegnungsmöglichkeiten sind die entscheidenden Kriterien, die alte Menschen neben der Versorgungssicherheit bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen brauchen. Sind diese Kriterien gegeben, verringert sich der Umzugsdruck in größere und gut ausgestattete Zentren. Gleichzeitig verbessert sich die Tragfähigkeit von technischen und sozialen Infrastrukturen in ländlichen Räumen.

*Es entsteht in unmittelbarer Nähe des alten Dorfkerns eine Wohnwelt für Senioren in **Dobbertin**, Mecklenburg-Vorpommern, die auf die vorgenannten Bedürfnisse der Bewohner abgestimmt ist ([www.dorfimdorf.de](http://www.dorfimdorf.de)). Ein ähnlicher Ansatz, mit einem neuen Einkaufszentrum, mit Handwerksbetrieben und Geschäften wie Fleischer, Bäcker, Café, Apotheke sowie Arztpraxis und ein rollstuhlgerechtes Kultur- und Sportzentrum wurde in der Gemeinde Hohndorf in Sachsen, hier für Menschen mit Behinderungen als Bewohner, realisiert ([www.fliedner.de/menschen\\_mit\\_behinderung/fliedner\\_stiftung\\_sachsen/fliedner\\_stiftung\\_sachsen.php](http://www.fliedner.de/menschen_mit_behinderung/fliedner_stiftung_sachsen/fliedner_stiftung_sachsen.php)).*

Das Städtebauförderungsprogramm „Kleine Städte und Gemeinden“ leistet einen wichtigen Beitrag für die Ortsentwicklung in ländlichen Räumen, indem es die Städtebauförderungsprogramme auf die Dimensionen und Bedürfnisse der Ortsentwicklung in ländlichen Gemeinden anpasst.

*Die **Samtgemeinden Brookmerland und Hage** sowie die **Gemeinde Großheide** bilden seit geraumer Zeit das (touristische) Störtebekerland im Landkreis Aurich. Während die Einwohnerzahl abnimmt, steigt der Anteil der älteren Bürger durch den Wegzug junger Menschen und den Zuzug älterer, nicht mehr erwerbstätiger Personen. Die Nachfrage nach Immobilien, privaten wie öffentlichen Dienstleistungen und Infrastruktureinrichtungen wandelt sich dementsprechend. Die drei Gemeinden erarbeiten zur Bewältigung dieser Herausforderungen ein integriertes überörtlich verbindlich abgestimmtes Handlungs- und Umsetzungskonzept zur zukunftsfähigen Gestaltung der Daseinsvorsorge und Siedlungsentwicklung ([www.zukunftvorortgestalten.de](http://www.zukunftvorortgestalten.de)). Hierzu haben die Kommunen einen „DemografieCheck“ bei der niedersächsischen Landesgesellschaft mbH beauftragt. Das Konzept wird durch das Städtebauförderprogramm „Kleinere Städte und Gemeinden – überörtliche Zusammenarbeit und Netzbildung“ gefördert. Der partizipatorisch ausgerichtete Prozess beinhaltet eine Bestandsaufnahme ausgewählter Infrastrukturen. Darauf aufbauend werden Szenarien der zukünftigen Auslastung, Nachfrage und Erreichbarkeit erstellt. Aus diesen Szenarien werden Handlungsoptionen erarbeitet. Zusätzlich wurde die Situation im Siedlungsbestand durch eine Kartierung von aktuellen und potenziellen Leerständen im Wohn- und Einzelhandelsbereich eingeschätzt. Die Erarbeitung von konkreten Maßnahmen und Projekten mit Zeit- und Finanzierungsplänen nach Städtebauförderung schließen das Paket ab. Ab Sommer 2013 beginnt die Umsetzungs- und Realisierungsphase.*

*2010 schlossen sich 16 Städte, Gemeinden und Ortsteile aus dem **Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz** zu einer interkommunalen Kooperation zusammen. Unter dem Projektnamen „NeuLand – Gemeinsam Innen stark!“ werden Strategien und Handlungsempfehlungen zum zukunftsorientierten Umgang mit Gebäudeleerstand und vorhandenen Baulandreserven entwickelt und Modellprojekte umgesetzt ([www.neulandneumarkt.de/3910-Startseite.html](http://www.neulandneumarkt.de/3910-Startseite.html)). Durch intensive Öffentlichkeitsarbeit wird die Bevölkerung für den demografischen Wandel und die Leerstandsproblematik sensibilisiert und Engagement angestoßen. Die Folgen demografischer Veränderungen sowie des Strukturwandels im „Neumarkter Land“ stellen die Kommunen vor Herausforderungen. Gebäudeleerstand ist inzwischen in allen beteiligten Kommunen: Denkmalge-*

schütze Gebäude, Ladenlokale und viele Gasthäuser sind ungenutzt, zahlreiche innerörtliche, erschlossene Baugrundstücke sind unbebaut. Durch die Ausdünnung von Dienstleistungsangeboten und Infrastruktureinrichtungen verlieren viele Innenstädte und Ortskerne an Attraktivität und Anziehungskraft. Seit 2010 wird die interkommunale Kooperation im Städtebauförderprogramm „Kleinere Städte und Gemeinden“ unterstützt. Ein Ziel ist es die historischen Bausubstanz an heutige Wohnbedürfnisse anzupassen und dabei die Belange des Denkmalschutzes zu beachten. Es ist gelungen, für Leerstand und brachliegende Flächen Nutzungsmöglichkeiten zu entwickeln. Neben der Schaffung von Wohnangeboten für unterschiedliche Zielgruppen (Familien, Senioren, generationenübergreifende Angebote) ist ein Schwerpunkt die Schaffung von Gemeinschaftseinrichtungen, in Zusammenarbeit der Gemeinden mit den Bewohnerinnen und Bewohnern. Eine weitere Maßnahme sind „DenkFabriken“. Bürgerinnen und Bürger entwickeln zusammen mit den Gemeinden und der Wirtschaft Ideen für gemeinschaftliche Wohnmodelle und alternative Konzepte für Umnutzungen. Außerdem dienen die „DenkFabriken“ als Forum für die Vernetzung der Bürger, Investoren, Bauunternehmern, Architekten und Vertretern von Banken und Sparkassen.

### Öffentliche Verkehrsangebote erhalten

Mobilität ist Grundvoraussetzung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Der Öffentliche Nahverkehr ist die fundamentale Voraussetzung dafür. Die individuelle Mobilität hat für die meisten Menschen – gerade während der Zeit der aktiven Erwerbsfähigkeit – die größte Bedeutung, jedoch verfügen nicht alle über die geeigneten Verkehrsmittel, in der Regel Pkw, um Mobilität in jedem Falle sicherzustellen. Auch bei zunehmendem Alter wird individuelle Mobilität als Selbstfahrer mit dem Pkw immer schwieriger. Abnehmende körperliche Fähigkeiten verringern die sichere Pkw-Nutzung oder verhindern sie ganz. Neben der individuellen Mobilität bedarf es deshalb immer auch eines Öffentlichen Nahverkehrs. Das zeigen auch die Anforderungen von Kindern und Jugendlichen an Mobilität. Diese haben in regional vernetzten Lebenswirklichkeiten einen Wegeaufwand, der immer weniger durch die eigenen Eltern abgedeckt werden kann, bzw. wollen in der Freizeit auch unabhängig von ihren Eltern mobil sein.

Städte und Gemeinden entwickeln hier zahlreiche Angebote als Aufgabenträger des ÖPNV oder in eigener Initiative. Diese Angebote sind zunehmend Nachfrage orientiert und bedeuten damit eine Abkehr von der aufwändigen Angebotsorientierung im Nahverkehr. Wegen des

demografischen Wandels verändern sich Nutzungsmuster im ÖPNV. Der wachsende Anteil älterer Menschen verfügt in der Regel über eigene Pkw. Bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl von Kindern und Jugendlichen ohne Pkw-Zugang und Führerschein sinkt die Nachfrage. Angebotsorientierte Linienverkehre lohnen sich dann oftmals weder unternehmerisch, noch für die Aufgabenträger. Nachfrage orientierte Mobilitätsangebote sind jedoch keine Garantie für Kostensenkungen. Die Kosten pro Fahrgast sind in der Regel höher als im klassisch angebotenen Linienverkehr. Sie berücksichtigen die begrenzten finanziellen Mittel der Aufgabenträger in der Weise, dass sie flexibel an den bestehenden Mobilitätsbedürfnissen ansetzen und damit eine Qualitätsverbesserung bieten können – auch unter den Bedingungen des demografischen Wandels.

*Einkaufen, Arztbesuche, soziale Kontakte: All das fällt schwer für den, der kein Auto hat oder nicht mehr fahren kann. Die **Verbandsgemeinde Traben-Trarbach** stellt 25000 Euro pro Jahr im Haushalt ein, um eine Fahrgelegenheit für ältere Menschen der verbandsangehörigen Gemeinden zu schaffen. Ehrenamtliche Fahrer fahren Fahrgäste ab 60 oder mit Schwerbehindertenausweis an vier Tagen der Woche auf festgelegten Routen. Die Ziele sind Gemeinden in denen Ärzte und Apotheken angesiedelt sind, vgl. [www.vggt.de/1-563.Seniorenbust.html](http://www.vggt.de/1-563.Seniorenbust.html). In der VG Traben-Trarbach wohnten Ende 2011 nach Angaben des statistischen Landesamts 9301 Menschen. Ein Viertel davon waren 65 Jahre und älter. Von 2007 an ist die Einwohnerzahl stetig gesunken, insgesamt um 264 Bürger. 2011 hat sie sich zum ersten Mal wieder stabilisiert. Burg ist der Ort mit dem größten Anteil älterer Menschen: Ein Drittel der Einwohner war im vorigen Jahr 65 Jahre und älter. Der jüngste Ort ist Irmenach, wo zu diesem Zeitpunkt 22 Prozent der Menschen unter 20 Jahre alt waren.*

*Die Angebote Stadtbus, Anschluss-Sammel-Taxi, Anruf-Sammel-Taxi, einzeln oder kombiniert, ergänzen das System des Öffentlichen Personen-Nahverkehrs und schließen manche Lücke, die dann bzw. dort auftritt, wenn oder wo das Verkehrs-Aufkommen den Einsatz großer Fahrzeuge (Busse) und das Anfahren jeder Haltestelle nicht rechtfertigen. Besonders in verkehrsschwachen Zeiten und Regionen, also in den Abendstunden, am Wochenende oder in ländlichen Gemeinden, sorgt das Anruf-Sammel-Taxi (AST) dafür, dass innerstädtische Verbindungen oder zwischen entlegenen Ortsteilen erhalten bleiben. Das AST fährt (nur) wenn es gerufen wird und holt seine Fahrgäste an den Haltestellen ab. Die Son-*

derform der Anschluss-Taxe steht am Bahnhof bereit und bringt ankommende S-Bahn-Fahrgäste in die Wohngebiete. Zum Beispiel in Hofheim, Hattersheim und Flörsheim im Main-Taunus-Kreis im Verkehrsgebiet des Rhein-Main Verkehrsverbundes, vgl. [www.mtv-web.de](http://www.mtv-web.de).

Stadtbusse sind hingegen Linienangebote, die einen engen Bezug zur Gemeinde haben, vgl. [www.sonthofen.de](http://www.sonthofen.de) oder [www.korbach.de/startseite.phtml](http://www.korbach.de/startseite.phtml), und die verbreitet auch besondere Serviceangebote beinhalten, wie zum Beispiel Nachtbusse und nächtliche Bringdienste wie in Lauf a.d. Pegnitz, wo Fahrgäste nach 20.00 Uhr die Möglichkeit haben, auch zwischen den Haltestellen auszusteigen wenn sie es dem Busfahrer beim Einsteigen sagen, vgl. [www.stadtverkehr.lauf.de](http://www.stadtverkehr.lauf.de). Die Anzahl und Vielfalt der existierenden Beispiele ist so groß, dass jede Auswahl unvollständig ist. Informationen über die besonderen Ausprägungen findet man bei den örtlichen Verkehrsgesellschaften und Verkehrsverbänden sowie den Kommunen.

### 3.5 Fachkräftebasis sichern

Unstreitig kann der Wirtschaftsstandort Deutschland nur durch eine ausreichende Fachkräftebasis gesichert werden. Insofern ist die Arbeitsgruppe E1 (Sicherung Fachkräftebasis) von durchaus zentraler Bedeutung für die weitere Entwicklung des Landes. Die Städte und Gemeinden werden in diesem Handlungsfeld in unterschiedlicher Weise tätig, sei es im Rahmen der Wirtschaftsförderung, beim Ausbau der Kindertagesbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder im Zusammenspiel mit weiteren Akteuren bei der Unterstützung von jungen Menschen im Übergang von Schule zu Ausbildung oder Beruf.

Vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen und des zunehmenden Pflegebedarfs älterer Menschen ist die Sicherung des Personalbedarfs in den Pflegeeinrichtungen ein wichtiges Thema. Neben der Ausbildung des Berufsnachwuchses wird es in den kommenden Jahren immer wichtiger, Fachkräfte in der Altenpflege im Beruf und in der Einrichtung zu halten. In einem bundesweiten Ausbildungspakt („**Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege**“) haben Bund, Länder, Kommunen und Verbände neben vielfältigen weiteren Maßnahmen vereinbart, die Zahl der Auszubildenden zur Altenpflegefachkraft während der Laufzeit der Offensive stufenweise um jährlich zehn Prozent zu steigern und bis zu 4.000 Pflegehelferinnen und -helfer zur Fachkraft nach zu qualifizieren. Ein weiterer Baustein ist der Ausbau der Kinderbetreuung und dabei insbesondere wirksame Maß-

nahmen der Fachkräftegewinnung und -qualifizierung anzubieten, die umgehend auf den Ausbildungsbeginn gegebenenfalls auch unterjährig begonnen werden können. Dazu müssen geeignete Qualifizierungswege genutzt beziehungsweise geschaffen werden, damit perspektivisch vollwertige Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung eingesetzt werden können. Die „**Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung**“, eine Handreichung einer Expertengruppe im Rahmen des Zehn-Punkte-Programms „Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“ der Bundesregierung, geben hier hilfreiche Hinweise.

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund hat von Anfang an die lokalen Bündnisse für Familien unterstützt. Immer mehr Städte und Gemeinden haben sich zusammen mit Unternehmen, Verbänden und anderen familienpolitisch Engagierten in diesen Bündnissen auf den Weg gemacht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. In der Handreichung „Gemeinden und Unternehmen sagen Ja zu Kindern“ (DStGB-Dokumentation Nr. 65) sind zahlreiche Konzepte und Maßnahmen für eine gemeinsame Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgestellt worden.

Als Mitinitiator und Partner des Lokalen Bündnisses Melsungen geht die **B. Braun Melsungen AG** seit 2003 innovative Wege in Sachen „Familienfreundlichkeit“. Dabei versteht sich die Bürgerstiftung, an der sich 70 Gründungsmitglieder beteiligen, als Netzwerk für ein kinder- und familienfreundliches Gemeinwesen. Ziel ist es, die Ressourcen möglichst vieler Institutionen, Unternehmen, Initiativen und Einzelpersonen zu bündeln und die zahlreichen Angebote langfristig finanziell zu sichern. Somit werden optimale Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen geschaffen sowie Eltern bei der Erziehungsarbeit unterstützt. Zu den geförderten Aktionen gehören neben anderen Ferienaktionen für Kinder und Jugendliche, Projekte zur Sprachförderung von Kindern und Eltern mit Migrationshintergrund, Angebote der Gesundheitsvorsorge und die Kinderuniversität. Zudem werden Familien, Kinder und Jugendliche mit zahlreichen Kinderbetreuungs-, Beratungs- und Ausbildungsangeboten unterstützt und gefördert.

Die betriebsgestützte Kindertagesstätte „Lumiland“ des Energieversorgers **RWE in Essen** hilft dabei, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Der Energieversorger RWE und hilft seinen Beschäftigten mit der betriebsnahen Kindertagesstätte „Lumiland“ Zeitkonflikte zu reduzieren. Das familienbewusste Engagement des Unternehmens

stärkt darüber hinaus dessen Position im Wettbewerb um junge Fachkräfte. Neben den Kindern der Beschäftigten sind auch Mädchen und Jungen aus dem Stadtteil herzlich willkommen. Eltern und Kinder haben das Betreuungskonzept des „Lumilandes“ so positiv aufgenommen, dass sich RWE dazu entschlossen hat, weitere Kindertagesstätten nach Vorbild des bereits existierenden „Lumilandes“ zu eröffnen. Eine weitere Einrichtung in Essen wurde deshalb umfassend modernisiert und eröffnete Anfang August 2012 unter der „Lumiland“-Flagge seine Tore. Darüber hinaus plant RWE weitere Kindertagesstätten in Saarbrücken und Köln.

Die **Wohnungsunternehmen Wohnungsbau-Gesellschaft Velbert mbH**, die Sahle Wohnen, die Wohnbau Derr GmbH & Co. KG, die Baugenossenschaft Niederberg eG und der Spar- und Bauverein eG, alle Partner im Lokalen Bündnis für Familie Velbert, haben ein Konzept zur Kinderbetreuung im Notfall entworfen. Dabei arbeiten die Unternehmen mit dem Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer Velbert als Kooperationspartner zusammen. Die Unternehmen bieten ihren Mieterinnen und Mietern eine Notfallbetreuung auf Wunsch auch in den eigenen vier Wänden an. Nach einem Anruf der Eltern vermittelt der Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer Velbert eine Tagesmutter. Dabei übernehmen die Wohnungsbauunternehmen die Hälfte der Betreuungskosten, die andere Hälfte zahlen die Eltern.

Städte und Gemeinden, lokale Beschäftigungsförderungsgesellschaften, Freie Träger der Jugendhilfe und Wohlfahrtspflege sowie weitere lokale Akteure haben beachtliche Kompetenzen in der Qualifizierung und Vermittlung arbeits- und ausbildungsplatzsuchender Menschen aufgebaut. Aus der sozialpolitischen und sozialräumlichen Arbeit in den Kommunen ergibt sich die Möglichkeit, die Angebote und Potenziale verschiedener lokale Akteure zu vernetzen und eine effektive Hilfe bei der sozialen Stabilisierung und Beseitigung des Hilfebedarfs zu leisten.

Durch aufsuchende Sozialarbeit wird die Beratung, Unterstützung und Orientierung für eine frühzeitige Berufs- und Lebenswegplanung junger Menschen unterstützt. Besonders berücksichtigt werden zum Beispiel Schüler, die auf Grund sozialer oder kognitiver Probleme bei der Integration in das System Schule Schwierigkeiten haben, Schüler, die Probleme mit dem regelmäßigen Schulbesuch haben, Lernschwächen aufweisen oder sozial benachteiligt sind. Die Beratungsarbeit bietet Hilfen durch Erst- und Folgegespräche, eine Sozialanamnese, gegebenenfalls Kontaktaufnahme und Beratung mit den

Eltern, die Vermittlung in Praktiker und weiterführende Angebote sowie die sozialpädagogische Begleitung an.

Ehrenamtliche Paten kümmern sich um die Übergänge von Hauptschulabgängern in den Beruf sowie um die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

Jungen Müttern, die vor dem Hintergrund ihrer frühen Schwangerschaft Bildungs- und Ausbildungswege unterbrochen haben, werden eine niederschwellige Berufsorientierung sowie Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten.

### 3.6 Integration fördern

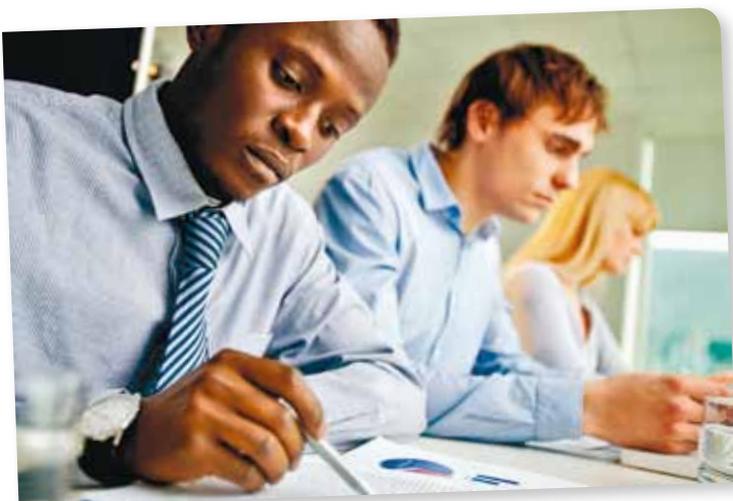
Deutschland ist auf die Zuwanderung von Fachkräften angewiesen (Arbeitsgruppe E2 „Ausländische Arbeitskräfte heben“). Die Integrationspolitik gewinnt dabei an Bedeutung. Dies heißt nicht nur Begleitung und Unterstützung von ausländischen Fachkräften nach ihrer Ankunft in Deutschland, sondern insbesondere auch Hilfen für diejenigen, die trotz langjährigem Aufenthalt in Deutschland nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind. Die Städte und Gemeinden unterstützen seit Jahren den Integrationsprozess von Migrantinnen und Migranten. Sie fördern mit Blick auf den Integrationsprozess eine stärkere Vernetzung der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Akteure vor Ort und initiieren erforderlichenfalls Vernetzungen. Integration setzt dabei bei den Potenzialen der einheimischen und zugewanderten Bevölkerung an. Der Deutsche Städte- und Gemeindebund hat mit der Schader-Stiftung 2011 ein Projekt „Integrationspotenziale in kleineren Städten und Landkreisen“ erfolgreich durchgeführt und unterstützt derzeit ebenfalls mit der Schader-Stiftung ein Forschungs-Praxis-Projekt zur Nutzbarmachung der Potenziale von Migranten. Dieses Projekt richtet sich explizit an Kommunen in strukturschwachen ländlichen Räumen.



Eine demografiefeste kommunale Personalverwaltung setzt voraus, künftig auch mehr Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen. Um hier künftig mehr qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, bedarf es neben einer zielgruppenorientierten Ansprache weitere Anstrengungen, die die Verwaltung befähigen, sich mit gestärkter interkultureller Kompetenz diesen immer wichtiger werdenden Kreis der potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu öffnen. Der DStGB hat dazu in dem 2011 ausgearbeiteten „Nationalen Aktionsplan Integration“ zusammen mit DST und DLT empfohlen,

- den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen zu erhöhen, zum Beispiel durch Ausbildungsinitiativen oder durch das aktive Anwerben von entsprechend qualifizierten Migrantinnen und Migranten in kommunalen Stellenausschreibungen, durch Kooperationen mit Schulen oder mittels Organisation von Schulpraktika;
- die kommunalen sozialen Dienste konzeptionell und personell den Bedarfen der Menschen mit Migrationshintergrund zu öffnen;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Weise fortzubilden, dass dem Ziel der Kundenfreundlichkeit und dem Bedarf an interkultureller Kompetenz in Verwaltung und kommunalen Einrichtungen noch wirkungsvoller Rechnung getragen werden kann.

Zurzeit erarbeitet die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände eine Handreichung, die bei der interkulturellen Öffnung der kommunalen Verwaltung hilfreich ist.



An der **Stadt Paderborn** lässt sich der gemeinsame Weg zu einem migrationspolitischen Handlungskonzept gut beschreiben. Vor dem Hintergrund eines Zuwandereranteils von fast einem Fünftel der Bevölkerung kam es in der Frage der Zuwanderung in Paderborn zu einem Paradigmenwechsel: Die neuen Bevölkerungsgruppen werden auch als Chance der Stadtentwicklung, als Potenzial zukünftiger Möglichkeiten und Innovation erkannt. Die Einrichtung eines Integrationsbüros sowie Fortbildungsmaßnahmen dienen dem neuen Handlungskonzept ebenso wie die Einbindung aller relevanten kommunalen Akteure einschließlich der Migrantenselbstorganisationen in den Aufbau einer effektiven Prozessstruktur mit fünf zentralen Handlungsfeldern: Sprachförderung, Kultureller Austausch, Ehrenamt und Migration, Wohnen, schulische und berufliche Bildung. („Zuwanderung als Chance begreifen – Das Migrationspolitische Handlungskonzept in Paderborn“, Ausgabe 10/07 der „Stadt und Gemeinde“).

Die **Stadt Arnsberg** hat in einem „Fachdienst Zuwanderung und Integration“ die wesentlichen mit Integrationspolitik beteiligten Akteure und Dienstleistungen zusammengefasst. Seit 2001 setzt die 80000-Einwohner-Stadt ihr Integrationskonzept systematisch um und vernetzt Politik und Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger sowie lokale Akteure bei der Verankerung integrationsfreundlicher Strukturen. Kennzeichnend für das Arnsberger Konzept ist nicht die einseitige Fürsorge oder Betreuung. Vielmehr sind die Zugewanderten auch gefordert, sich mehr in die bürgerschaftliche Stadt einzubringen. So wird ihr Potenzial bewusst für das Zusammenleben und die Entwicklung Arnsbergs genutzt. Durch die Einrichtung des Fachdienstes konnte die Zusammenarbeit von Migranten und Verwaltung erheblich verbessert werden und in der Arbeit mit Asylbewerbern und Flüchtlingen eine deutliche Qualitätssteigerung festgestellt werden. („Integrationspolitik am Beispiel der Stadt Arnsberg“, Ausgabe 11/05 der „Stadt und Gemeinde“)

Auch die Beispiele der **Gemeinde Belm** und das des Landkreises Hersfeld-Rotenburg zeigen, wie man im ländlichen Raum durch Netzbildung Strukturen effektiver Integrationspolitik aufbauen und dadurch alle Beteiligten stärken kann. Zunehmend beteiligen sich auch Zuwanderer an den Aktivitäten des Netzwerks. Die Integration in den Arbeitsmarkt sowie die gegenseitige Akzeptanz haben sich merkbar erhöht.

Ferner ist das Bürgeramt für Migration und Integration der **Stadt Hamm** beispielhaft für eine zentrale Servicestelle, die alle Dienstleistungen im Zusammenhang mit

*Migration und Integration bündelt und somit den „Kunden“ eine Bedienung aus einer Hand – one-stop-government – anbietet.*

*In der **Stadt Aachen** wurden Beratungsangebote für Migrantinnen und Migranten gebündelt, um dadurch eine bessere Integration in Arbeitsmarkt und Stadtgesellschaft zu vereinfachen. Mit Unterstützung von Landesmitteln wurden die Durchführung einer individuellen ersten Bildungsberatung mit den Schwerpunkten Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt ermöglicht sowie Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gefördert. Die Ergebnisse gelungener Vernetzung und Kooperationen von Ausländerbehörde, Stabsstelle Integration, ARGE, Sprachkursträgern, Migrationsberatern und Migrantenorganisationen werden insbesondere an einer hohen Vermittlung von Teilnehmern in Integrations Sprachkurse deutlich.*

*In der **Stadt Ravensburg** wurde eine ehrenamtliche Integrationsbegleitung organisiert. Mit ihrem Projekt „Willkommen bei uns!“ hilft die Stadt Ravensburg dabei, dass Zuwanderer vor Ort schneller heimisch werden. Die Stadt hat Ehrenamtliche gewonnen, die bereit sind, Ausländer und Spätaussiedler in ihrem Neuanfang in Deutschland zu begleiten und ihnen erste Schritte zur Integration in die Gesellschaft erleichtern. Die Integrationsbegleiter werden auf diese Aufgabe vorbereitet und erhalten während der Zeit der Begleitung ständig Rat und Unterstützung durch die Stadtverwaltung. Welchen Pass der Integrationsbegleiter hat, ist nicht wichtig. Entscheidend sind gute Deutschkenntnisse.*

*In der **Stadt Deggendorf** wird schon seit langer Zeit eine ausgeprägte Willkommenskultur praktiziert. Dies zeigt sich bei neu hinzuziehenden Menschen bereits zu Beginn bei der Begrüßung, die Oberbürgermeisterin selbst vornimmt. Stadt und Oberbürgermeisterin versuchen durch persönliche Ansprache und Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements den neu ankommenden Migranten das Gefühl zu vermitteln, in Deggendorf willkommen zu sein. Dazu werden auch bereits heimische Bürger und die Vereine durch die Stadt und die Bürgermeisterin angesprochen, sich gezielt um die Integration der ankommenden Spätaussiedler zu bemühen. Dies wird von Kommunikationsmaßnahmen unterstützt.*

### 3.7 Kommunales Engagement in der Bildungspolitik

Bildung ist die entscheidende Zukunftsfrage für unsere Gesellschaft. Nur mit besserer Bildung kann Deutschland die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit sowie die Zukunft des Sozialstaates sichern und die Herausforderungen des demografischen Wandels meistern. Die

Arbeitsgruppe E3 „Bildungsbiographien fördern“ stellt zu Recht fest, dass der demografische Wandel erfordert, jeden Menschen optimal zu fördern und die Zahl junger Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss sowie der funktionalen Analphabeten weiter deutlich zu senken. Dies auch, weil die Heterogenität unserer Gesellschaft zunimmt. Das Bildungssystem muss deshalb in die Lage versetzt werden, Menschen mit sehr unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen aufzunehmen. Es muss geeignet sein, ihnen Fähigkeiten, Kompetenzen und Wertvorstellungen zu vermitteln und den Bildungserfolg von der sozialen oder ethnischen Herkunft zu entkoppeln. Der DStGB unterstützt in diesem Zusammenhang die Alphabetisierungskampagne des Bundesbildungsministeriums. Mit den Volkshochschulen vor Ort können hier geeignete Maßnahmen und konkrete Projekte umgesetzt werden.

Die Städte und Gemeinden haben die Notwendigkeit der Vernetzung von Bildungsinstitutionen erkannt. Bildung findet nämlich nicht nur in der Schule statt, sondern die Familie, die Kindertageseinrichtungen, die kulturellen Einrichtungen, die Vereine und Verbände vor Ort tragen zum Bildungserfolg eines Kindes bei. Die Bildungsleistung dieser Akteure zu verknüpfen kann nur auf der lokalen Ebene gelingen. Städte und Gemeinden haben deshalb eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung des Bildungsstandortes Deutschland. Der DStGB hat in seiner Dokumentation „Bildung ist Zukunft“ (DStGB-Dokumentation Nr. 103) eine umfangreiche Handreichung zu dieser Thematik veröffentlicht.

Gleichwohl kann ein umfassender Ansatz zur individualisierten Förderung von Bildungsbiographien in Deutschland nur erfolgreich sein, wenn dieser Paradigmenwechsel als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen wird. Kategorisch gegeneinander abgeschottete Kompetenzstrukturen, wie etwa das Kooperationsverbot, sind dem nicht dienlich. Ein für alle Bevölkerungsteile durchlässiges Bildungssystem bedarf ebenso durchlässiger Möglichkeiten des Zusammenwirkens der Bildungsakteure untereinander.

*Unabhängig von der rechtlichen Zuordnung der Zuständigkeiten im Bildungsbereich, die den tatsächlichen Notwendigkeiten, häufig aber auch den Gegebenheiten nicht gerecht wird, sind die Kommunen aus ganz verschiedenen Blickwinkeln in der Verantwortung, sich um die Bildung ihrer Mitbürgerinnen und Mitbürger zu kümmern. Die **Stadt Baunatal** hat deshalb folgendes auf den Weg gebracht:*

*Bei der U 3-Betreuung wird eine intensive Zusammenarbeit von Kindergarten und Tagesmütterverein gewährleistet inklusive einer von der Stadt mit organisierten und*

mitfinanzierten Fortbildung für die Tagesmütter. Für den Kindergarten gibt es ein ausgefeiltes pädagogisches Konzept mit den Schwerpunktsetzungen auf Sprache (Würzburger Training), Musik (in Zusammenarbeit mit den Baunataler Vereinen und der Musikschule) und Bewegung (in Zusammenarbeit mit den Baunataler Sportvereinen). Die Angebote richten sich an alle Kinder. Es gibt die klare Festlegung, dass Kindertagesstätten keine Betreuungs-, sondern Bildungseinrichtungen sind.

Zusätzlich findet eine Elternberatung (niederschwellig) durch ein Beratungsteam aus den Kindergärten statt. Eine zusätzliche pädagogische Leitung für die Kindergärten sichert die Qualität. Eine Kinderbeauftragte für Beteiligungsprojekte bei denen Kinder und Jugendliche an der Gestaltung der Stadt mitarbeiten, wurde bestellt. Eine präzise Abstimmung zwischen Kita und Grundschule zum besseren Übergang erfolgt unter der Überschrift „Brücken statt Brüche“. So gibt es Patenschaften durch Grundschüler, um den Übergang Kita zur Grundschule zu erleichtern. An der kommunalen Bildungsplanung unter der Regie der Stadt betätigen sich inzwischen alle Schulen, die Kitas, die Sozialeinrichtungen und viele Vereine. Ein weiterer Baustein ist ein von der Stadt bezahltes Projekt, in dem eine Consulting-Firma Hauptschüler und deren Eltern in Abstimmung mit der Schule begleitet, um ihnen Wege in den Beruf zu zeigen und zu ebnen (Projekt „Fit für den Beruf“).

Unter der Überschrift „**Bildungsstadt Arnsberg**“ hat sich die Stadt zum Ziel gesetzt, das Nebeneinander von verschiedenen Bildungseinrichtungen, -bereichen und -zuständigkeiten sowie informellen Bildungsorten von der Familie bis zu den Gruppen der Gleichaltrigen aufzulösen, die Kräfte schrittweise zusammenzuführen, ihnen Gestaltungsräume zu verschaffen und dadurch neue Kräfte für mehr und besseres Lernen vor Ort zu mobilisieren. So bündelt die Stadt zunächst die bisher getrennten kommunal-staatlichen Unterstützungsangebote für die Schulen und vernetzt sie mit Angeboten außerschulischer Partner wie Jugendhilfe, Bücherei, Musikschule, Stadtarchiv, Gesundheitsdienste, Arbeitsagentur und vor allem der Bürgergesellschaft, zum Beispiel den Vereinen und Stadtquartieren sowie der Wirtschaft. Zugleich geht es um die bewusste Gestaltung der Übergänge von der Kita zur Grundschule, von der Grundschule zur weiterführenden Schule, von der weiterführenden Schule zur Ausbildung und Studium. In einem weiteren Schritt will Arnsberg das Zusammenwirken mit der Weiterbildung angehen. Zur Umsetzung hat die Stadt die städtischen Verwaltungsbereiche Kinder, Jugend und Schule zusammengefasst, einen politischen Fachausschuss „Jugend und Schule“

gebildet, eine gemeinsame Anlauf- und Koordinierungsstelle „Bildungsbüro“ für alle Akteure eingerichtet und andere städtische Dienstleistungen wie Stadtbücherei, Kultur, Geschäftsstelle für bürgerschaftliches Engagement, Sozialarbeit usw. auf das Projekt ausgerichtet. Mit diesen Maßnahmen soll das Nebeneinander von Bildungsinstitutionen aufgelöst und eine neue Verantwortungsgemeinschaft geschaffen werden.

Die Grundlagen für ein erfolgreiches Lernen werden bereits vor der Schule gelegt. Frühe Bildung aller Kinder ist der Schlüssel für mehr Chancengerechtigkeit. In den ersten fünf Lebensjahren durchlaufen die Kinder mehr als die Hälfte ihrer gesamten Entwicklung. Der qualitative und quantitative Ausbau der Kindertagesbetreuung hat inzwischen einen hohen kommunalpolitischen Stellenwert gewonnen. Der Ausbau der Infrastruktur für Familien mit Kindern ist für die Städte und Gemeinden zu einem wichtigen Standortfaktor geworden, um junge Familien, Unternehmen und Fachkräfte anzusiedeln. Die Kindertageseinrichtungen haben einen eigenständigen Bildungsauftrag. Hierzu gehört auch, die frühkindliche Neugier und die Freude am Lernen zu wecken und zu stärken. Eine gute vorschulische Bildung, zum Beispiel in der Sprachförderung, trägt dazu bei, dass Kindern der Übergang in die Schule leichter gelingt und die Zurückstellungen vom Schulbesuch reduziert werden können.

Die Sprachförderung muss in der Grundschule als Bestandteil des Unterrichts fortgeführt werden. Dies setzt voraus, dass sowohl die Erzieherinnen und Erzieher, als auch die Lehrerinnen und Lehrer entsprechend aus- und fortgebildet werden. Die von den Ländern auf den Weg gebrachten Sprachfördermaßnahmen und Sprachstandsfeststellungsverfahren sind zu begrüßen, weisen aber noch große qualitative Unterschiede auf.

Der Deutsch-Französische Kindergarten Bierlehof in **Neuenburg am Rhein** vermittelt den Kindern nach einem festgelegten Stundenplan spielerisch die französische Sprache in Form von Bilderbüchern, Liedern, Fingerspielen und Geschichten. Als Medien werden auch kurze Sequenzen aus Videos oder Filmen eingesetzt, welche im Rollenspiel aufgearbeitet. Zielsetzungen des Kindergartens sind

- das Kennenlernen der Sprache der französischen Nachbarn und ihrer Kultur,
- der spielerische Umgang mit Lauten und Formen dieser Sprache,
- regelmäßige Kontakte zu französischen Kindern und gemeinsame Projekte,
- die Hinführung zu aktiven sprachlichen und gestischen Äußerungen.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die beste Vermittlung im spielerischen Umgang mit der französischen Sprache erfolgt. Die enge Zusammenarbeit der deutschen und französischen Erzieherinnen ist eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg der Arbeit im Kindergarten. Jede der Gruppen in der Kindertageseinrichtung hat eine Partnerklasse in der „*école maternelle*“ in französischen Nachbarkommunen. Der Kindergarten hat eine hohe Akzeptanz in der Bevölkerung und das Französischangebot erfährt hohen Zuspruch.

Die gemeinnützige Stiftung „**Haus der kleinen Forscher**“ engagiert sich mit einer bundesweiten Initiative für die Bildung von Kindern im Kita- und Grundschulalter in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Technik. Mit ihren Fortbildungsangeboten und Materialien unterstützt sie pädagogische Fachkräfte dabei, gemeinsam mit den Mädchen und Jungen die Welt und die Phänomene des Alltags zu entdecken und zu erforschen. Rund ein Drittel aller Kitas im gesamten Bundesgebiet beteiligen sich bereits an Deutschlands größter frühkindlicher Bildungsinitiative und helfen so, die Bildungschancen von Kindern in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Technik nachhaltig zu verbessern. Seit Anfang 2011 entwickelt die Stiftung ihr Angebot außerdem für Kinder im Grundschulalter weiter ([www.haus-der-kleinen-forscher.de](http://www.haus-der-kleinen-forscher.de)). Die Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ wurde im Jahr 2006 auf Initiative der Helmholtz-Gemeinschaft, McKinsey & Company, der Siemens Stiftung und der Dietmar Hopp Stiftung gegründet. Gefördert wird sie vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Kindertageseinrichtungen und Grundschulen haben einen eigenständigen Bildungsauftrag. Eine besondere Herausforderung ist nicht nur deshalb der Übergang von der Kindertageseinrichtung in die Grundschule. Der Übergang kann nicht so gestaltet werden, dass lediglich „Akten“ übergeben werden. Vielmehr muss die „Bildungsbiographie“ des einzelnen Kindes beobachtet werden. Kindertageseinrichtungen und Grundschulen haben die Anschlussfähigkeit ihrer Bildungsprogramme sicherzustellen. Eine Kooperation zwischen Kindertageseinrichtung und Schule ermöglicht den Lehrkräften einen frühzeitigen Kontakt zu ihren Schülern, der sozialpädagogische Blick der Erzieherinnen und Erzieher kann den Lehrkräften helfen, ihre Unterrichtsmethoden individueller auf die Kinder abzustimmen. Auf der anderen Seite erweitern die Erzieherinnen und Erzieher durch die Zusammenarbeit mit den Lehrkräften ihr fachliches Wissen. Städte und Gemeinden nutzen für die Kooperation folgende Möglichkeiten:

- Regelmäßige Treffen zwischen den Koordinationsbeauftragten der Kindertageseinrichtungen und der Kooperationslehrer der Grundschule, um gemeinsame Ziele für die Arbeit festzulegen,
- Kooperationsverträge zwischen Kindertageseinrichtungen und Grundschule,
- aufeinander aufbauende, abgestimmte Bildungs- und Lehrpläne,
- gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen zwischen Fachkräften aus Kindertageseinrichtungen und Grundschulen,
- Schulanfängertreffs,
- Entwicklungsbeobachtung der Kinder unter Beteiligung der Eltern und des Kooperationslehrers,
- Hospitationen und Fachkräfteaustausch,
- Teilnahme am Unterricht einer Grundschulklasse,
- gemeinsame Elternabende,
- gemeinsame Fortbildung, um die gemeinsamen pädagogischen Grundlagen zu festigen.

Seit Anfang 2006 hat die **Stadt Bad Wurzach** ein Bildungshaus von drei bis zehn Jahren entwickelt. Kindergarten und Grundschule begleiten Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren in einer organisatorischen Einheit. Elementar- und primärpädagogische Kompetenzen werden so in einer Institution vereinigt und durchgängige Bildungsbiographien verwirklicht. Es findet eine konsequente Zusammenführung von Orientierungsplan und Bildungsplan statt, bei der das Kind im Zentrum steht. So werden etwa die sozialen, personalen, methodischen und fachlichen Kompetenzen der Kinder stärker gefördert, es gibt längere gemeinsame Lernzeiten und der Tagesablauf zwischen Kindergarten und Schule ist durchlässig. Es findet so ein individuell fließender Übergang von Kindergarten zur Schule statt. Lehrerinnen und Lehrer und Erzieherinnen und Erzieher profitieren von den jeweiligen Kompetenzen der anderen, auch durch ein hohes Maß an Teamarbeit. Beide Berufsgruppen arbeiten gleichwertig und gleichberechtigt miteinander (nähere Informationen unter [www.bad-wurzach.de](http://www.bad-wurzach.de)).

Die Verbindung formaler schulischer Bildungsprozesse mit den so genannten non-formalen Bildungsangeboten und informellen Lernprozessen kann nur auf der örtlichen Ebene gelingen. Die Vernetzung dieser Strukturen vor Ort wird mit dem Begriff der kommunalen Bildungslandschaft umschrieben. Kommunale Bildungslandschaft heißt, das partnerschaftliche Miteinander von Schule,

Kindertageseinrichtungen, Kinder- und Jugendhilfe, sozialen Hilfsdiensten und Familie um weitere Institutionen und Bereiche zu erweitern, zum Beispiel um die Kultur, den Sport, die regionale Wirtschaft, die Gesundheit, aber auch die Erwachsenenbildung. Schulen öffnen sich so in ihrem Sozialraum. So können beispielsweise Bibliotheken, Archive, Museen aber auch Musikschulen, Theater, soziokulturelle Zentren oder Sportvereine Bildungspartner der Schulen werden. Kindertageseinrichtungen, Schulen und Bibliotheken können sich zu Bildungsverbänden vernetzen. Kommunale Bildungslandschaften und Bildungspartnerschaften bieten die Möglichkeit für eine gute Bildungsinfrastruktur – durch Integrierte Fachplanung (Schul-, Jugendhilfe-, Sozial-, Kultur- und Raumplanung etc.), die Gestaltung anregender Lern- und Lebenswelten (zum Beispiel Senkung von Zugangsschwellen zu Bildungseinrichtungen wie Museen, Bibliotheken etc.) sowie gemeinsame Fortbildung von Partnern, die im Alltag zusammenarbeiten. Kommunale Bildungslandschaft bedeutet auch, die Schulen nach innen und außen zu öffnen. Innere Öffnung heißt, die Schulen als kulturelles Zentrum und Ort der Begegnung im Sozialraum zu etablieren. Die Öffnung nach außen schafft die Möglichkeit, Lernorte außerhalb der Schule zu nutzen. So können Schüler zum Beispiel in Senioreneinrichtungen Betreuungsaufgaben übernehmen oder durch Hospitation Betriebe kennenlernen. Über die Bildungslandschaften können Bildungspartnerschaften und Bildungsübergänge gefördert werden.

Zentrales Element einer lokalen Bildungslandschaft ist die geplante Abstimmung von Bildungsstrukturen und -organisationen. Dies bedingt den Ausbau einer kommunalen Bildungsplanung und die Vernetzung mit anderen Planungsbereichen sowie den Aufbau einer kommunalen Bildungsberatung. Die Bildungsberatung vor Ort informiert über die unterschiedlichen Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote. Sie trägt dazu bei, dass jeder Bürger darin unterstützt wird, die Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer guten Informationsbasis eigenständig treffen zu können. Die Bildungsplanung verbindet die Planungsprozesse, wie die Jugendhilfe- und Schulentwicklungsplanung mit ergänzenden Daten der Stadt- oder Sozialplanung. Empfehlenswert ist, dass Städte und Gemeinden lokale Bildungslandschaften sowohl mit den Nachbargemeinden abstimmen und je nach Größenordnung die Landkreise einbeziehen.

*Durch die internationale Ausrichtung und den hohen Innovationsgrad ist der Wirtschaftsstandort Schwedt auf ein dauerhaft hohes Bildungs-, Qualifikations- und Gründungsniveau angewiesen. Die **Stadt Schwedt/Oder** ver-*

*folgte den Ansatz, bestehende kommunale Bildungsangebote zu vernetzen und mit adäquater Bildungsberatung zu verbinden. Dabei konnte durch die Anlage einer Präsenzstelle der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde und der FH Brandenburg auch die unmittelbare Verknüpfung mit Fachhochschulausbildungsgängen in der Stadt realisiert werden. Durch dieses Netzwerk, welches die bestehenden Kooperationen kommunaler Bildungseinrichtungen mit anderen Partnern ergänzt, ist in der Stadt eine vitale kommunale Bildungslandschaft entstanden. Sie wird abgerundet durch die Fortführung grenzüberschreitender Bildungsangebote im Wege erprobter deutsch-polnischer Partnerschaft, eine gemeinsame Absichtserklärung mit einem kommunalen Partner aus Polen ist ergangen. In einer zweiten Phase verfolgt die Stadt Schwedt/Oder die Absicht mit einem „Haus der Bildung und Technologie“ auch ein räumliches Zentrum dieser Bildungslandschaft zu errichten. Die Stadt Schwedt/Oder wird dazu in innerstädtischer Lage ein frei gezogenes ehemaliges Schulgebäude sanieren und in ihm die für den Wirtschaftsstandort Schwedt/Oder bedeutsame Funktionen in den Bereichen Bildung und Qualifizierung, Technologie, Innovation und Unternehmensgründung bündeln. Im Gebäude werden sich ein kleiner Hörsaal, mehrere Seminarräume und weitere Räume unterschiedlicher Größe befinden. Nach Fertigstellung des Hauses werden die laufenden berufsbegleitenden Fernstudiengänge der Präsenzstelle dort stattfinden. Die Volkshochschule Schwedt/Oder wird ihren Sitz dorthin verlegen und ihre Angebote konzentrieren. Die InvestorCenter Uckermark GmbH wird dort ebenfalls ihren Sitz nehmen und bündelt Beratungs- und andere Angebote für Existenzgründer und Unternehmer.*

Die unterschiedlichen Zuständigkeitsregelungen in der Bildung führen zum Teil zu erheblichen Übergangsproblemen, insbesondere für den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Allein der Schulabschluss eröffnet für eine Zahl junger Menschen noch nicht den Weg in den Arbeitsmarkt. Entscheidend ist vielmehr der Abschluss einer qualifizierten Ausbildung. Notwendig ist, dass jeder ausbildungswillige Jugendliche eine Berufsausbildung erwerben kann, unabhängig ob in einer betrieblichen, vollzeitschulischen oder staatlich getragenen subsidiären schulischen Ausbildung. Die Übergänge werden auch dadurch erschwert, dass es mittlerweile eine nicht mehr überschaubare Vielzahl von Fördermaßnahmen, Projekten und Programmen gibt. Die nebeneinander stehenden Programme der unterschiedlichen Ministerien auf Bundes- und Landesebene erhöhen die Unübersichtlichkeit. Bund und Länder wenden dabei mehr als 2,5 Milliarden Euro für

diese Übergangsmaßnahmen auf. Hinzu kommen noch die weiteren Finanzmittel aus den Kommunen. In der Praxis führt dieses Nebeneinander von Programmen häufig dazu, dass den Betroffenen nicht in ausreichendem Maße passgenau geholfen wird. Eine gezielte Abstimmung zwischen den Akteuren und Programmen findet oft gar nicht oder nur unzureichend statt. Hier bedarf es dringend einer Neukonzeption durch Bündelung und besserer Abstimmung der verschiedenen Maßnahmen. Der Maßnahmenbeschuss des Übergangssystems ist abzubauen. Die Fördermittel sollten so eingesetzt werden können, dass alle Jugendlichen im Übergang von der Schule ins Erwerbsleben die für sie erforderliche individuelle Unterstützung erhalten. Zwei bis drei Jahre vor dem Schulabschluss sollte eine allgemeine Situations- und Potenzialanalyse für jeden Schüler rechtzeitig erfolgen und darauf aufbauend die erforderliche passgenaue Förderung erfolgen. Auch die individuelle Berufswegeplanung muss deutlich vor Abschluss der Schulzeit einsetzen. Vor Ort können Kooperationsstrukturen mit Wirtschaftsunternehmen, Unternehmensverbänden und Kammern entwickelt werden. Bildungsberatung vor Ort kann Ausbildungsstellen und Schulen zusammenbringen, um die Möglichkeiten des lokalen Arbeitsmarktes optimal auszunutzen. Im Zusammenspiel mit außerschulischen Partnern können so Schülerinnen und Schüler auf Ausbildungsberufe vorbereitet werden. Ehrenamtliche Paten können sich um die Übergänge von Hauptschulabgängern in den Beruf sowie um die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe kümmern. Diese ehrenamtlichen Paten halten Kontakt zu Betrieben, Lehrern und der Arbeitsagentur und begleiten Hauptschüler des letzten Schuljahres bei der Berufsfindung, der Suche nach Praktika und Lehrstellen.

*Die **IHK-Region Stuttgart** hat 2008 eine Vereinbarung über den Ausbau von Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen in Baden-Württemberg geschlossen. Die Vereinbarung dient als Grundlage für den verstärkten Ausbau und die Verbreitung von Bildungspartnerschaften. Ziel ist es, dass jede weiterführende allgemeinbildende Schule in Baden-Württemberg eine Kooperation mit einem Unternehmen eingeht. So sollen jeweils Verantwortliche in der Schule als auch im Unternehmen die Koordination und Gestaltung der Partnerschaft übernehmen. Die Projekte beziehen den Bildungsplan mit ein und orientieren sich auch im Hinblick auf die inhaltliche Gestaltung daran. Zwischenzeitlich konnte die 200. Bildungspartnerschaft zwischen einer Schule und einem Unternehmen in der Region Stuttgart unterzeichnet werden.*

*Die **Stadt Bergheim** hat ein vernetztes Übergangsmangement entwickelt. Das Konzept diese Übergangsmagements basiert auf folgenden Elementen:*

- *Die Jugendlichen werden früher „abgeholt“, um den Schulabschluss und den Übergang zu schaffen, und zwar mit Beginn der 8. Klasse. Die Weichen werden so früh wie möglich gestellt.*
- *Die Eltern werden unterstützt, damit auch sie ihren Kindern gemäß ihrer Verantwortung helfen und den Weg weisen können.*
- *Jeder Jugendliche wird mit Beginn der 8. Klasse bis zum Übergang in einen Ausbildungsplatz persönlich begleitet.*
- *Für die Begleitung der Jugendlichen stehen spezielle Lehrer als Berufswahlkoordinatoren, Schulsozialarbeiter, Berufseinstiegsbegleiter und Lebenslaufbegleiter, Zukunftspaten und Eltern zur Verfügung.*
- *Die Schule teilt den einzelnen Jugendlichen ihren persönlichen Begleiter zu.*
- *Schule, die Stadt, die Agentur für Arbeit, örtliche Unternehmen und eine Stiftung arbeiten koordiniert und abgestimmt zusammen.*

*Mit der Zeugnisausgabe zum Schuljahresende 2009 erhielten die Eltern der Acht- und Neunt-Klässler an den Hauptschulen einen gemeinsamen Elternbrief der Stadt, der Bundesagentur für Arbeit und des Schulamtes. Hierin wurden die Eltern als die wichtigsten Berater und Förderer ihrer Kinder auf Unterstützungsangebote zum Übergang Schule – Beruf innerhalb und außerhalb der Schulen aufmerksam gemacht und darauf hingewiesen, dass sie sich zwecks Vermittlung einer entsprechenden Begleitperson eine bestimmte Kontaktperson innerhalb der Schule ihres Sohnes oder ihrer Tochter wenden können. Ein weiteres Projekt innerhalb des Netzwerkes der Stadt sich die ehrenamtlichen „Zukunftspaten“, deren Werbung, Koordination und fachliche Begleitung aus Mitteln einer Stiftung eines großen Unternehmens finanziert werden. Die Paten unterstützen bei:*

- *Kontaktpflege zu den Kooperationspartnern der Schule aus Wirtschaft, Handwerksbetrieben und Einzelhandel,*
- *Hausaufgabenhilfe in den Schulen,*
- *Vermittlung von Praktika und Übernahme der Betreuung während dieser Zeiten,*
- *Mithilfe in der Arbeit des Berufsorientierungsbüros in den Schulen.*

Die **Kooperative Gesamtschule Neustadt am Rügenberge** hat eine Kooperation mit den berufsbildenden Schulen gestartet. Neben der Vermittlung der schulischen Allgemeinbildung bietet dieses Modell den Schülern eine praxisbezogene berufliche Grundbildung und ermöglicht ihnen so eine Doppelqualifizierung. Das Angebot richtet sich an alle 9. und 10. Klassen des Hauptschulzweiges. Die Schüler sind zwei Tage pro Woche in den berufsbildenden Schulen und erhalten dort fachpraktischen und fachtheoretischen Unterricht. Das Gesamtcurriculum für Schüler besteht an den berufsbildenden Schulen aus zehn Stunden Fachpraxis und vier Stunden Fachtheorie. Entsprechend musste der Fächerkanon des allgemeinbildenden Unterrichts reduziert werden. Insgesamt haben die Schüler einen Stundenumfang von 35 Wochenstunden und im Rahmen des Ganztagsbetriebs ergänzend bis zu drei Stunden individuellen Förderunterricht. Mit dem Schuljahr 2009 / 2010 läuft der Schulversuch bereits im sechsten Jahr. Der Anteil der Absolventen, die unmittelbar im Anschluss eine Berufsausbildung aufnehmen, hat sich auf 65 Prozent erhöht (nähere Informationen unter [www.starkeschule.gbst.de](http://www.starkeschule.gbst.de)).

### 3.8 Demografiefeste Personalverwaltung

Der demografische Wandel stellt die Städte und Gemeinden bei der zukünftigen Personalgewinnung vor große Herausforderungen. Laut einer Prognos-Studie ist in den Städten und Gemeinden bereits ein beträchtlicher Anteil des Personals älter als 55 Jahre. Viele Städte werden in den kommenden 16 Jahren über 50 Prozent ihres Personals in Folge von Ruhestandseintritt verlieren. Von daher ist das Thema der Arbeitsgruppe F „Öffentlicher Dienst als moderner Arbeitgeber“ nicht nur ein Thema des Bundes als Arbeitgeber, sondern aller staatlichen Ebenen einschließlich der Städte und Gemeinden. Der DStGB hat mit seiner Handreichung „Demografiefeste Personalverwaltung“ (DStGB-Dokumentation Nr. 112) den Städten und Gemeinden geeignete Praxisempfehlungen an die Hand gegeben, um den Herausforderungen des demografischen Wandels gerecht zu werden. Grundlegender Gedanke bei dem Maßnahmenpaket ist die Erkenntnis, dass die früher übliche, schlichte Übertragung der Aufgabe „Personalgewinnung“ auf die Personalverwaltung für die Herausforderung des kommunalen Personalbereichs durch den demografischen Wandel nicht mehr gerecht wird. So geht es nicht mehr allein um die „Mitarbeitergewinnung“, sondern gleichermaßen um „Personalbindung“, „Personalentwicklung“ sowie auch um weitergehende „Organisationsentwicklungen“ mit dem Ziel,

den Herausforderungen der Demografie Rechnung zu tragen.

Die Städte und Gemeinden müssen ihre Attraktivität als Arbeitgeber stets im Blick behalten und um eine Verbesserung bemüht sein, um für qualifiziertes Personal interessant zu bleiben. Für Verwaltungen geht es dabei zunächst darum, ihr Selbstverständnis als Wettbewerber um geeignete Mitarbeiter zu schärfen. Viele Städte und Gemeinden verfolgen diesen Ansatz, indem sie mit einer positiven Außendarstellung des kommunalen öffentlichen Dienstes werben. Für die jeweilige Gemeinde und Stadt spricht als Alleinstellungsmerkmal, dass sie – im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitgebern – ganz dicht an den Belangen der Bürgerinnen und Bürger und zudem demokratisch legitimiert arbeitet. Darüber hinaus werden zur Nachwuchsgewinnung junge Menschen zeitgemäß angesprochen, zum Beispiel, indem sie über Web 2.0 oder soziale Netzwerke über die Arbeitsmöglichkeiten in ihrer Kommune informiert und Zielgruppen so für eine Tätigkeit in der Kommune interessiert werden. Auch das gezielte Herangehen an Schulen / Hochschulen, Beurlaubte, vorzeitig Ausgeschiedene, Externe mit besonderen Potenzialen gehört zur Nachwuchsgewinnung.

Die **Große Kreisstadt Rheinstetten** hat sich frühzeitig um eine nachhaltige Personalentwicklung bemüht und die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass ihre Personalentwicklungskonzeption durch gezielte Fortschreibung zukunftsfähig wird. Hierzu wurde eine Projektgruppe gegründet, die nicht zu groß und mit fachlich/inhaltlich kompetenten Personen besetzt wurde, und zwar mit sechs Personen aus den Bereichen Hauptamtsleitung, Personalverwaltung, Organisationsabteilung. Den Auftakt bildete eine eintägige Klausurtagung mit zwei externen Referenten. Der Oberbürgermeister, der Personalentwicklung als Chefsache betrachtet, hat an der gesamten Tagung teilgenommen. So sorgte er für eine entsprechende Gewichtung des Themas und löste eine Signalfunktion für die spätere Umsetzung der Konzeption aus. Gemeinsam mit der Verwaltungsspitze wurde beschlossen, die Fortschreibung des bisherigen Konzeptes auf drei Handlungsfelder zu konzentrieren:



- *Führung (klare Definition der Rolle der Führungskräfte; Entwicklung einer einheitlichen Führungsphilosophie; Einführung eines modularen Fortbildungsprogramms mit für Führungskräfte verpflichtender Teilnahme)*
- *Ausbildung (dem Wettbewerb um Nachwuchskräfte mit einer attraktiven Ausbildungskonzeption entgegenzutreten: Strukturierte Ausbildungspläne; Ansprechpartner für die Auszubildenden; Kommunikationsplattformen...)*
- *Fortbildung (neben Vermittlung von Fachwissen auch Angebote, die zum Beispiel Motivation, Per-*

*sönlichkeit oder Sozialkompetenz entwickeln und fördern; externe wie interne Angebote; gründliche Vor- und Nachbereitung der Angebote mit Qualitätskontrolle der Anbieter).*

*In Rheinstetten wird die Personalentwicklungskonzeption kontinuierlich fortentwickelt mit folgendem Ziel: „Im Idealfall entsteht eine Personalentwicklungskonzeption, in der sich die Ziele der Verwaltung widerspiegeln und mit der sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren können. Sie soll verlässliche Basis im Arbeitsalltag sein, die Gestaltungsmöglichkeiten zulässt, Weiterentwicklungschancen öffnet, aber auch Grenzen klar aufzeigt“.*

## 4 Weitere Handlungsfelder

Aus Sicht des DStGB hätten die Themen „Eigenständige Jugendpolitik“ sowie „Bürgerschaftliches Engagement“ stärker als eigenständige Handlungsfelder hervorgehoben werden müssen.

### 4.1 Eigenständige Jugendpolitik etablieren

In den letzten Jahren ist eine Verschiebung der politischen Aufmerksamkeit und Aktivitäten weg von der Jugend zu Gunsten von zum Beispiel von Kindern oder Senioren festzustellen. Auch Familien rücken stärker ins Blickfeld. Diese Entwicklung wird durch bundespolitische Vorgaben forciert. Die Jugend ist aus dem Blickfeld geraten. Und wenn Jugend angesprochen wird, dann vielfach mit ihren Defiziten, seien es die Themen Alkohol oder Drogen, Gewalt oder Schulversagen. Dieses Bild findet sich auch vielfach in den Arbeitsgruppen der Demografiestruktur wieder. Insoweit geht es bei der eigenständigen Jugendpolitik auch darum, die positiven Leistungen der Jugendlichen einschließlich ihrer berechtigten Forderungen an die Gesellschaft, zum Beispiel im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel, in den Vordergrund zu rücken. Unsere Gesellschaft braucht die Jugend. Jugendpolitik ist keine neue Zumutung, sondern eine wichtiges Aufgabenfeld für eine zukunftsorientierte Gestaltung einer Kommune.

Dabei müssen die Jugendlichen feststellen, dass sie vielfach vor Ort keine Lobby mehr haben und wo sie noch existiert, wird sie vielfach kleiner. Die Interessen Jugendlicher finden in den Entscheidungsprozessen oft keine ausreichende Berücksichtigung. Jugendpartizipation, also die Beteiligung von Jugendlichen bei Entscheidungsprozessen, ist nicht selbstverständlich.

Oft fehlt es vor Ort an öffentlichen Räumen, in denen sich Jugendliche bewegen, sich ausprobieren oder unter sich sein können. Dabei sind nicht nur Jugendfreizeiteinrichtungen gemeint. Vielfach geht es auch nur einfach um öffentliche Orte. Die zunehmende private Nutzung, der Widerstand von Anwohnerinnen und Anwohnern verhindert Skateranlagen, Bolz-, Streetball- oder Tischtennisplätze. Die Jugendlichen werden damit an den Stadtrand verdrängt. Dürfen wir uns aber dann wundern, wenn sich Jugendliche an wohnortnahen Kinderspielflächen, Tankstellen oder sonstigen Plätzen treffen, wo sie dann als störend wahrgenommen werden. Durch Ausdünnung des ÖPNV im ländlichen Raum fehlt es an der Mobilität für Jugendliche. Kulturelle und sportliche Angebote können mangels Erreichbarkeit nicht genutzt werden.

Mit der Formulierung „Eigenständige Jugendpolitik“ soll nicht verbunden sein, dass wieder ein isoliertes Politikfeld in den Vordergrund rückt, sondern Jugendpolitik muss sich einbinden in eine gesamtstrategische Kommunalpolitik, die selbstverständlich die Interessen und Belange der Jugendlichen mit einbindet. Kommunalpolitik muss die Jugend als eigenständige Zielgruppe und Lebensphase wahrnehmen und unterstützen. Eigenständige Jugendpolitik wird vor Ort aber auch immer den Ausgleich mit den Interessen anderer gesellschaftlicher Gruppen umfassen. Das heißt nicht, dass sie nicht eindeutig die Interessen der jungen Menschen im Focus hat. Jugendpolitik in den Städten und Gemeinden ist weit mehr als Jugendhilfe. Sportangebote, Kulturangebote, Freizeiteinrichtungen werden auf der örtlichen Ebene angeboten. Eigenständige Jugendpolitik nimmt jeden Jugendlichen mit und ermöglicht allen Jugendlichen die Förderung und

Unterstützung, die sie brauchen. Der Interkulturalität, die durch die zunehmende Zahl Jugendlicher mit Migrationshintergrund steigt, ist Rechnung zu tragen. Daneben gibt es diejenigen, die besondere individuelle Unterstützung benötigen. Dies gilt zum Beispiel für jugendliche Arbeitslose und die rund 1,5 Millionen jungen Menschen, die langfristig ohne Ausbildung sind.

Jugendliche brauchen vor Ort öffentliche Räume für kommunikative und soziale Aktivitäten, für Kommunikation und „unter sich zu sein“. Sie brauchen Bewegungsräume, sei es in Parks, Spiel- und Jugendplätze, Schulhöfen, Freizeitanlagen usw. Sie müssen die Möglichkeit haben, Einrichtungen mitgestalten zu können. Freizeiteinrichtungen, in denen Dritte bestimmen, was angeboten wird, sind selten attraktiv.

Dabei ist es zunächst wichtig, dass die Kommunalpolitik Jugendliche als Partner anerkennt, ihnen für die Bewältigung ihrer Aufgaben, für ihre Entwicklung und für die Erprobung der unterschiedlichsten Lebensentwürfe Freiräume und Förderung zur Verfügung stellt. Jugendliche müssen als Subjekte und nicht als Objekte im Mittelpunkt stehen. Jugendliche wirken an der Definition der jugendpolitischen Zielsetzungen, Themenfeldern, Maßnahmen und Instrumenten mit. In diesem Zusammenhang kommt dem Engagement und der Partizipation von Jugendlichen besondere Bedeutung zu. Jugendlichen ist als Experten in eigener Sache eine Stimme bei Entscheidungen zu geben, die sich auf ihre lokalen Lebensbedingungen auswirken und sie sollen gleichzeitig ermuntert werden, sich für das Gemeinwesen zu engagieren. Politik für Jugendliche ist immer nur die zweitbeste Lösung, besser ist eine Politik mit Jugendlichen. Dies kann in Form von

- Jugendbeiräten
- Jugendforen
- Jugendparlamenten
- konkreten Projektbeteiligungen

umgesetzt werden. Durch die Beteiligung können die Jugendlichen nicht nur ihre Bedürfnisse als Experten in der eigenen Sache artikulieren, sondern der Dialog zwischen den Generationen kann verbessert, die Identifikation mit der Kommune und Engagement und Eigenaktivität gestärkt werden. Auch bei der Verbindung der schulischen mit den außerschulischen Lernorten im Rahmen der kommunalen Bildungslandschaften sind die Jugendlichen zu beteiligen.

Die Jugendpolitik vor Ort muss den jungen Menschen, unabhängig von ihren sozialen und kulturellen Hintergründen Teilhabechancen eröffnen. Notwendig ist eine querschnittsorientierte Jugendpolitik, die nicht nur im Jugendamt, sondern zum Beispiel auch bei der Stadtpla-

nung usw. ihren Widerhall findet. Die Querschnittsaufgabe darf nicht dazu führen, dass es keine klaren Verantwortlichkeiten gibt. Die Jugendpolitik als Querschnittspolitik bedarf im Gegenteil gekläarter Verantwortlichkeiten, verarbeiteter Verfahren und Formen der Beteiligung. Die Hilfe und Unterstützung für Jugendliche muss sich stärker sozialraum- und lebensweltorientiert entwickeln. Lebenslagen dürfen nicht mehr organisatorisch auseinander gerissen werden. Es bedarf einer besseren Bündelung und Ausrichtung von Angeboten an den tatsächlichen Bedarf- und Problemlagen im Stadtteil. Der ganzheitliche Ansatz ist zu stärken. Ziel ist die lokale Vernetzung aller Dienste und Angebote im Stadtteil.

*„JuleA“ – Jung lehrt Alt – ist ein generationsübergreifendes Seniorenweiterbildungs- und ein Schülerqualifizierungsprojekt in der Stadt Arnsberg. Dieses Projekt wird seit Mai 2008 an den Realschulen mit Schülerinnen und Schülern der Klassen 9 und 10 durchgeführt. In kostenlosen Kursen treten die teilnehmenden Senioren als Seniorenschüler in den Bereich des lebenslangen Lernens. Dabei wird ihnen von Jugendlichen als Schülerlehrer in deren Freizeit Wissen vermittelt, das die ältere Generation auf Grund der jeweiligen persönlichen Lebensbiographie nicht erwerben konnte oder der Zeitgeist und die Technik das Seniorenwissen überholt hat. Die Schülerlehrer erwerben mit aktiver Teilnahme an dem Projekt einen entsprechenden Teilnahmevermerk auf dem Schulzeugnis. Außerdem erhalten sie nach dem Kursende das von der Stadt Arnsberg ausgestellte NRW-Ehrenamts-Zertifikat „Landesnachweis NRW“. Dieses Zertifikat erkennt die IHK als zusätzliche Qualifizierung bei der zukünftigen Ausbildungsplatzsuche an. Die IHK hat ihre Mitglieder auf diese besondere Zusatzqualifikation hingewiesen.*

## 4.2 Bürgerschaftliches Engagement stärken

Auf der kommunalen Ebene wird die Entwicklung hin zu einer durch persönliches und gesellschaftliches Engagement geprägten zivilen Bürgergesellschaft unterstützt. Bürgerinnen und Bürger erbringen wertvolle Angebote und Leistungen für das Gemeinwesen. Entscheidend für ein funktionierendes Gemeinwesen sind ein bürgerschaftliches – auch finanzielles – Engagement von Privaten sowie eine volle gesellschaftliche Teilhabe aller Einwohner. Die Lebensqualität und der wirtschaftliche Erfolg von Kommunen sind zunehmend abhängig von einer guten Zusammenarbeit einer Vielzahl von kommunalen Akteuren, weil sich die anstehenden Herausforderungen nur in diesen Bündnissen bewältigen lassen. Bürger-

schaftliches Engagement trägt dazu bei, die Lebensqualität in den Städten und Gemeinden zu verbessern. Deshalb brauchen Kommunen, um die vorhandenen Kompetenzen und spezifischen zivilgesellschaftlichen Potenziale zu entfalten, partizipative Werkzeuge, die dazu beitragen, das Engagement für die Gemeinschaft nutzbar zu machen. Der DStGB hat 2009 gemeinsam mit dem nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung den Leitfaden „Stärkung der kommunalen Infrastruktur durch Kooperationen von Bürgerinnen und Bürgern, Verwaltung und Unternehmen“ veröffentlicht (DStGB-Dokumentation Nr. 88).

Der Leitfaden zeigt die vielfältigen Möglichkeiten und Handlungsfelder zivilgesellschaftlicher Infrastruktur auf. Sie reichen von der Gestaltung und dem Betrieb von Begegnungs- und Veranstaltungsstätten, Mehrgenerationenhäusern, dem Betrieb alternativer Mobilitätskonzepte (zum Beispiel Bürgerbusse), der Errichtung von Dorfläden, dem Betrieb kultureller Einrichtungen, dem Sport bis hin zu sozialen Projekten. Aktuelle Beispiele sind die Hospizarbeit, die Seniorenarbeit sowie die Jugendförderung.

*Bürgerbusse ergänzen den öffentlichen Personennahverkehr. Sie sind kein Ersatz. Aber sie schaffen zusätzliche Angebote, die sonst weder durch die öffentliche Hand, noch von den Verkehrsunternehmen angeboten würden. Durch den Einsatz von ehrenamtlichen Fahrerinnen und Fahrern entstehen keine Personalkosten, die einen großen Teil der Betriebskosten im ÖPNV darstellen. Sowohl Verkehrsunternehmen, aber auch Kommunen können Genehmigungsinhaber des ÖPNV und Betreiber sein. Sie sind Betreiber und verantwortlich für Betrieb, Fahrzeug und Fahrerinnen und Fahrer. Bürgerbusse gibt es in ganz Deutschland (zum Beispiel [www.buergerbus-gransee.de](http://www.buergerbus-gransee.de), [www.buergerbus-hoherflaeming.de](http://www.buergerbus-hoherflaeming.de)), der Schwerpunkt liegt aber in Nordrhein-Westfalen ([www.buergerbusse-in-deutschland.de/02\\_Inhalt/Buergerbus-Karte\\_01.html](http://www.buergerbusse-in-deutschland.de/02_Inhalt/Buergerbus-Karte_01.html)). Die Bürgerbusse zeichnen sich dadurch aus, dass sie auf die Mobilitätsbedürfnisse der örtlichen Gemeinschaft, „Nachbarn“ sozusagen besonders eingehen, da hier Bürger für Bürger fahren (zum Beispiel – zufällig – [www.buergerbus-badlaasphe.de/](http://www.buergerbus-badlaasphe.de/) oder [www.buergerbus-kierspe.de/](http://www.buergerbus-kierspe.de/)).*

Die Kommunen müssen allerdings auf das gewandelte Verständnis von bürgerschaftlichem Engagement reagieren und den Bürgerinnen und Bürgern einen gestalterischen Freiraum zur Umsetzung eigener Ideen bieten. Die Städte und Gemeinden sollten keine Ergebnisse vorgeben, sollte lediglich eine Plattform, gleichsam die Infrastruktur für bürgerschaftliches Engagement zur Ver-

fügung stellen. Sie hat die Aufgabe, einzelne Bürgeraktivitäten zu vernetzen und zu koordinieren und – etwa im Rahmen eines Bürgerbüros – organisatorischen Beistand zu leisten. Auch hier ist entscheidend, dass jede Kommune ihre maßgeschneiderte Lösung findet.

Die Aktivierung bürgerschaftlichen Engagement setzt neue Anforderungen an alle professionellen Akteure vor Ort. Sie müssen sich am Bedarf der Nutzerinnen und Nutzer, an deren Willen und Nachfrage orientieren und mit diesen kooperieren. Die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements lässt sich nicht standardisieren, vielmehr muss jede Gemeinde ihren eigenen Weg finden. Allgemein notwendig ist der Ausbau einer engagementfördernden Infrastruktur. Erprobte Einrichtungen sind zum Beispiel Büros für Selbsthilfe, Kontakt- und Informationsstellen für Initiativen, Selbsthilfekontaktstellen, Freiwilligenagenturen oder -zentren, Seniorenbüros. Auch Mehrgenerationenhäuser, wo vorhanden, bieten sich für die Funktion einer Freiwilligenagentur an. Diese Einrichtungen informieren, beraten und vermitteln freiwillig Engagierte oder Menschen, die sich engagieren wollen. Sie kümmern sich um die Qualifizierung der engagierten Freiwilligen.

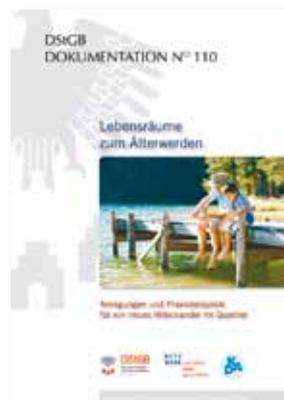
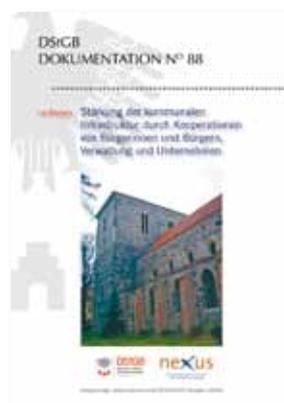
*Als eine Antwort auf den demografischen Wandel hat die Bundesregierung im Jahr 2006 das **Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser** auf den Weg gebracht. An bundesweit 500 Standorten ist flächendeckend in Deutschland eine soziale Infrastruktur entstanden, die vor Ort einen nachhaltigen Beitrag zum Zusammenhalt in der Gesellschaft leistet. Mehrgenerationenhäuser haben sich seitdem in ihrer Region als Dienstleistungsunternehmen etabliert, indem sie einerseits eine Vermittlungsplattform für haushaltsnahe Dienstleistungen sind und andererseits auch selbst Leistungen erbringen. Die Häuser stärken die Eigenverantwortung der Menschen für ihr direktes Umfeld und motivieren zum Freiwilligen Engagement. Die durch den Bund geförderten Einrichtungen fördern durch ihre vielfältigen Angebote die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf. So erhöhen sie die Standortattraktivität ihrer Gemeinde sowohl für Familien als auch für Unternehmen ([www.mehrgenerationenhaeuser.de](http://www.mehrgenerationenhaeuser.de)).*

*Das „**Soziale Dienstleistungszentrum Felsberg**“ bietet zahlreiche Angebote und Leistungen für Angehörige aller Generationen. Die Einrichtung ist Träger eines integrativen Kindergartens für Kinder ab dem ersten Lebensjahr, organisiert eine sozialpädagogische Schülerbetreuung, versorgt mit ihrer Großküche sowohl die Schülerinnen und Schüler der nahe gelegenen Schule als auch Senioren mit einem Mittagessen, stellt einen Haushaltsservice für Seni-*

oren und Familien bereit und ist Ausbildungseinrichtung für Hauswirtschafterinnen. Das Zentrum versteht sich als Einrichtung, mit der die Lebensbedingungen von Kindern, Familien und Senioren in Felsberg verbessert und ein familienfreundliches Klima in der Stadt geschaffen werden soll. In den Räumlichkeiten des Zentrums treffen sich Vereine und Gruppen, finden Bürgerversammlungen statt und werden Feste gefeiert. Die Kooperation zwischen Dienstleistungszentrum und Schule hat die Schule als öffentliche Einrichtung verändert. Die Beteiligten selbst sprechen von einer „offenen Schule“, die sich sowohl räumlich als auch in ihrem Selbstverständnis und in ihren Angeboten geöffnet hat. War früher das Schulgelände nach Unterrichtschluss, verlassen, so ist der Ort heute eine lebendige Einrichtung, die ganztags von verschiedenen Gruppen genutzt wird. Nach dem Mittagessen wird die Cafeteria zum Seniorentreff, abends tagen hier die Beiräte für Kinder, Familien, Jugendliche und Senioren, Vereine wie die „Elternschule“ und die Volkshochschule nutzen die Räumlichkeiten. Die Zusammenarbeit hat die Umwandlung in eine Ganztagschule ermöglicht, indem die Großküche des Dienstleistungszentrums die Versorgung der Schüler übernimmt. Die Kooperation mit Vereinen macht es möglich, dass die Schüler nachmittags

betreut und bei den Hausaufgaben unterstützt werden und dass durch Honorarkräfte und ehrenamtlich tätige zusätzlich Arbeitsgemeinschaften angeboten werden können. Mit den neu geschaffenen Angeboten der Schulsozialarbeit und des Präventionskreises, in dem Schulsozialarbeit, städtische Jugendpflege, mobile Jugendarbeit und Mitarbeiterinnen aus dem Dienstleistungszentrum zusammen arbeiten, hat sich der Arbeitsauftrag erweitert. Lokal ansässige Unternehmen erbringen zusätzliche Leistungen. So spendete ein Stromversorger die Kücheneinrichtung für das Dienstleistungszentrum, und ein Malerbetrieb strich die Räumlichkeiten für die Elternschule.

Für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements ist weiter von Bedeutung, dass die Gemeinden eine Anerkennungskultur entwickeln und pflegen. Welche Maßnahmen und Wege die jeweilige Kommune hierfür wählt, hängt von örtlichen Traditionen und Gegebenheiten ab. Zur Wertschätzungskultur gehört, dass die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und bürgerschaftlich Engagierten „auf gleicher Augenhöhe“ erfolgt. Bürgerschaftliches Engagement braucht Orte, die über die notwendige infrastrukturelle Ausstattung verfügen und den Engagierten und Initiativen zur Verfügung stehen.



## Bisher in dieser Reihe erschienen

No. 115	Besuchersicherheit	(erscheint 7-8/2013)
No. 114	Strategie: Erneuerbar! Handlungsempfehlungen für Kommunen zur Optimierung der Wertschöpfung aus Erneuerbaren Energien	4/2013
No. 113	Reformkurs einschlagen – Erfolge sichern Bilanz 2012 und Ausblick 2013 der deutschen Städte und Gemeinden	1-2/2013
No. 112	Demografiefeste Personalverwaltung – Sicherung leistungsfähiger Städte und Gemeinden der Zukunft – Praxisempfehlungen für Städte und Gemeinden mit Blick auf neue Herausforderungen der kommunalen Personalverantwortlichen durch Entwicklungen wie dem demografischen Wandel NUR ONLINE VERFÜGBAR	12/2012
No. 111	Kommunale Handlungsmöglichkeiten beim Ausbau der Windenergie – unter besonderer Berücksichtigung des Repowering (Bestellungen von kostenlosen Print-Exemplaren ausschließlich bei der Kommunalen UmweltAktion U.A.N, Wiebke Abeling, E-Mail: abeling@uan.de)	11/2012
No. 110	Lebensräume zum Älterwerden – Anregungen und Praxisbeispiele für ein neues Miteinander im Quartier	12/2012
No. 109	Von der Gerätegebühr zur Betriebsstättenabgabe – Fragen und Antworten zum neuen Rundfunkbeitrag aus kommunaler Sicht	nur online
No. 108	Handlungsanweisung für eine qualifizierte Vergabe in der Denkmalpflege auf Basis der VOB/A Professionelle VOB – Vergabe bei Sanierungsarbeiten in Denkmälern	5/2012
No. 107	Agenda 2020 – Bilanz 2011 und Ausblick 2012 der deutschen Städte und Gemeinden	1-2/2012
No. 106	Herausforderung Energiewende	12/2011
No. 105	Natur in Städten und Gemeinden schützen, fördern und erleben Gute Beispiele aus dem Wettbewerb „Bundeshauptstadt der Biodiversität 2011“	11/2011
No. 104	Städtepartnerschaften – Instrument der „kommunalen Außenpolitik“ der Städte und Gemeinden	4/2011
No. 103	Bildung ist Zukunft!	4/2011



Marienstraße 6 · 12207 Berlin  
Telefon 030 77307-0  
Telefax 030 77307-200  
E-Mail: [dstgb@dstgb.de](mailto:dstgb@dstgb.de)  
[www.dstgb.de](http://www.dstgb.de)

Konzeption:  
Verlag WINKLER & STENZEL GmbH · Postfach 1207 · 30928 Burgwedel  
Telefon 05139 8999-0 · Telefax 05139 8999-50  
E-Mail: [info@winkler-stenzel.de](mailto:info@winkler-stenzel.de) · Internet: [www.winkler-stenzel.de](http://www.winkler-stenzel.de)