

Quelle: input-aktuell.de

Datum: 08.04.2025

Seite: <https://www.input-aktuell.de/>

## Ein EIFEL Arbeitgeber stellt sich vor: Die Kreisverwaltung des Eifelkreises Bitburg-Prüm - Gestalter für die Heimatregion

08.04.2025



Archiv INPUT-Medien: Die Kreisverwaltung am Hauptsitz in Bitburg

**Bitburg (red/boß) Die Kreisverwaltung des Eifelkreises Bitburg-Prüm beschäftigt derzeit 580 Mitarbeitende in der Verwaltung, in Projekten und in Schulen. Die Auszeichnung „Arbeitgebermarke EIFEL“ trägt die Behörde nicht nur als Vorreiter der Regionalmarke, sondern vor allem als sichtbares Signal um ihre Bemühungen als attraktiver Arbeitgeber. Als die Regionalmarke EIFEL 2004 aus der Taufe gehoben wurde, um die Kräfte im gesamten Eifel-Raum zu bündeln, war der Eifelkreis als Mit-Initiator vorneweg dabei. So war es dann auch, als die Arbeitgebermarke zehn Jahre später als neue Säule aufgebaut wurde mit dem Ziel, die Eifel als arbeits- und lebenswerte Region zu positionieren.**

### Analyse bescheinigt: als Arbeitgeber attraktiv

Zum Start des Verfahrens, welches damals durch Experten der Bertelsmann-Stiftung begleitet wurde, wollte die Verwaltungsspitze von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wissen: Wie attraktiv sind wir als Arbeitgeber? Über einen standardisierten Fragebogen wurde die Zufriedenheit in verschiedenen Kategorien abgefragt. Die Auswertung ergab eine gute Bewertung, sodass die Kreisverwaltung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet wurde. Dieses Label ist eines von mehreren externen Zertifizierungsmöglichkeiten, um sich der Arbeitgebermarke EIFEL anzuschließen. Die Auszeichnung motivierte dazu, ein erstelltes Personalentwicklungskonzept voranzutreiben und weiter am Thema Mitarbeiterzufriedenheit zu arbeiten. Dieses stetige Engagement ist auch wichtig, um bei den regelmäßigen Rezertifizierungsverfahren der Folgejahre weiterhin Markenträger bleiben zu können.

### Personal finden, motivieren, befähigen und binden

„Auch wir merken einen stetigen Rückgang der Bewerbungen“, muss Personal-Fachbereichsleiter Markus Sohns mit Blick auf den schrumpfenden Arbeitnehmermarkt feststellen. Zu Jobmessen an Schulen und Unis, über Social-Media-Kanäle oder mithilfe von Job-Videos buhlt die Kreisverwaltung um die Bewerbungsgunst von Auszubildenden, Studierenden, Quereinsteigern oder Fachexperten. Sohns gesteht, dass bei der Gehaltsgestaltung die Spielräume wegen tariflicher und gesetzlicher Regelungen begrenzt seien. Für die meisten Bewerber sei dafür der sichere Arbeitsplatz bei einem verlässlichen Arbeitgeber ein entscheidender Pluspunkt. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist bei uns ein weiterer wichtiger Aspekt“, betont Sohns. So habe die Kreisverwaltung eine hohe Teilzeitquote; zusätzlich bieten Homeoffice-Optionen und individuelle Arbeitszeitgestaltungen den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität.

Darüber hinaus bietet der Arbeitgeber zahlreiche weitere Benefits. Gefördert wird beispielsweise die Mitarbeitergesundheit durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit Angeboten wie Job-Bike, Gesundheitstage, mentale Gesundheitsvorsorge oder verschiedene Betriebssportgruppen. Um den Teamgeist zu stärken finden regelmäßig gemeinsame Aktivitäten wie Betriebsausflüge oder Betriebsfeiern statt.

### Im Einsatz für die Heimat

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten in ihrem Job einen persönlichen Beitrag für die Lebensbedingungen der Menschen in ihrem Landkreis – ob im Bauamt, Sozialamt, der Kreisentwicklung, Kultur und Sport oder den vielen weiteren Ämtern. Dieses breite Aufgabenfeld der Kreisverwaltung bietet vielfältige Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten für die Beamten oder Angestellten im öffentlichen Dienst. Während der gesamten Laufbahn steht die Personalentwicklung den Mitarbeitenden fördernd zur Seite. So werden sowohl Berufseinsteiger als auch Nachwuchs- und Führungskräften stetig geschult – sowohl fachspezifisch als auch bei der Persönlichkeitsentwicklung. Dadurch wird auch Quereinsteigern eine gute Integration in die Verwaltungslaufbahn ermöglicht. Auch die Inklusion ist ein wichtiger Aspekt bei der Personalbeschaffung. „Über 8% unserer Kolleginnen und Kollegen haben eine Beeinträchtigung – damit beschäftigen wir mehr Menschen mit Handicap als gesetzlich gefordert. Sie sind eine wertvolle Unterstützung für uns, zudem geben wir ihnen eine Chance auf Teilhabe.“ Sohns betont, dass man hierdurch auch für andere Unternehmen ein Vorbild sein wolle, um Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen. Er verweist auf das „Budget für Arbeit“ und das an Unternehmen gerichtete Beratungsangebot des Sozialamts für dieses Förderinstrument.

Am EIFEL-Arbeitgebernetzwerk schätzt der Personal-Fachleiter den Austausch mit anderen Arbeitgebern, die meisten aus der freien Wirtschaft: „Gemeinsam können wir neue Ideen entwickeln, uns austauschen – und uns für unsere Heimat als attraktive Region zum Leben und Arbeiten stark machen.“

„Der Eifelkreis Bitburg-Prüm und seine gleichnamige Verwaltung können als Initiatoren der Regionalmarke EIFEL bezeichnet werden. Hier wurde der Gesamtprozess gestartet, von hier wurden die Konzepte und Maßnahmen in die Eifel verbreitet und federführend unterstützt. Und voller Überzeugung trat die Kreisverwaltung bereits 2015 als Vorbild für Unternehmen und Kommunen aktiv der Arbeitgebermarke EIFEL bei“, betont Markus Pfeifer von der Arbeitgebermarke EIFEL

[www.jobs-in-der-eifel.de](http://www.jobs-in-der-eifel.de)

[www.bitburg-pruem.de](http://www.bitburg-pruem.de)

Quelle: Eifel Tourismus GmbH