LANDKREISTAG
NordRhein-Westfalen

EILDIENST
1/2008

Aus dem Inhalt:

- Schwerpunkt: Aus, Fort- und Weiterbildung
- Änderungsvorschläge zum Feuerschutzhilfe- und Rettungsgesetz
- Konsequenzen im Dienstrecht aus der Föderalismusreform

Nach Karlsruhe: Klare Verantwortlichkeiten beim SGB II

Das Karlsruher Urteil vom 20. Dezember 2007 zur Hartz IV-Organisation hat es auf den Punkt gebracht: Die Doppel-Trägerschaft von Kommunen einerseits und Agenturen für Arbeit andererseits in den als Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) bezeichneten Soll-Zusammenschlüssen sind verfassungswidrig. Die ARGE-Konstruktion verstößt gegen den Grundsatz eigenverantwortlicher Aufgabenwahrnehmung und damit gegen die verfassungsrechtlich gewährleistete kommunale Selbstverwaltung. Die Verfassungsbeschwerden von bundesweit elf Kreisen sind damit erfolgreich gewesen. Zugleich ist eine nicht zuletzt auch vom Landkreistag Nordrhein-Westfalen stets vertretene Rechtsauffassung durch die Verfassungsrichter anerkannt worden.

Die in § 44 b SGB II – in den Medien in aller Regel als Hartz IV-Gesetz bekannt – nach zwei Vermittlungsverfahren zwischen Bundestag und Bundesrat verankerten ARGEn müssen innerhalb einer Frist von drei Jahren in eine andere Organisationsform überführt werden. Dafür gibt es nach der im Herbst 2006 verabschiedeten Föderalismusreform drei Wege: Eine umfassende Bundeszuständigkeit, eine umfassende Aufgabenzuweisung an die Länder mit einer daraus folgenden kommunalen Zuständigkeit oder eine Aufgabentrennung.

Die bundesweit 69 Optionskommunen – davon zehn in Nordrhein-Westfalen – waren und sind praktische Beispiele einer umfassenden kommunalen Zuständigkeit für die Betreuung der vom SGB II betroffenen langzeitarbeitslosen Menschen. Hier werden unnötige Reibungsverluste zwischen zwei Trägern – wie bei den ARGEn – von vornherein vermieden. Es gibt eine Reihe von Erkenntnissen, dass die Optionskommunen organisatorische Vorteile aufweisen. Die besonderen kommunalen Kompetenzen gerade auch bei vielfach vorhandenen individuellen sozialen Handicaps und Krisenlagen der betroffenen Menschen wie Schulden- oder Suchtproblemen werden gezielt aus einer Hand vorgehalten und sind vor Ort vernetzt. Festzuhalten ist in jedem Fall, dass die Hartz IV-Organisation ohne die sozialpolitischen Kompetenzen der Kommunen nicht zu schultern sein wird.

Das Karlsruher Urteil soll nach den Worten des Senatsvorsitzenden, Vizepräsident Winfried Hassemer, keine schallende Ohrfeige, sondern eine Ermunterung für den Gesetzgeber sein, über andere Lösungen nachzudenken. Es ist aber eine schallende Ohrfeige für inzwischen monatelange sich verstärkende Bestrebungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), bei den ARGEn den ausschließlichen Einfluss und die uneingeschränkte Steuerungsgewalt für den bundesweiten Arbeitsmarkt zurück nach Berlin zu holen. So waren bis zum Tag der Verfassungsgerichtsentscheidung die maßgeblichen Akteure im BMAS bemüht, die ARGEn mit immer neuen Weisungen an die Leine der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu nehmen. Das BMAS vertritt – inzwischen – die Auslegung, die Hartz IV-Träger dürften in Zukunft abweichend von dem veralteten, aber von Berlin aus steuerbaren SGB III-Instrumentarium keine eigenen Maßnahmen mehr entwickeln bzw. fortsetzen, egal wie sinnvoll und erfolgreich sie gewesen sind.

Es wäre ja auch kaum auszudenken, wenn eine örtliche ARGE schlauer wäre als der Berliner oder Nürnberger Apparat und mit eigenen Ideen den arbeitsuchenden Menschen passgenau und effektiv hilft. Da wird einem jungen Langzeitarbeitslosen ohne jeden Schulabschluss doch lieber nach dem SGB III der x-te Bewerbungskurs bezahlt, statt ihn mit einer sog. „weiteren Eingliederungsmaßnahme“ nach dem SGB II durch die ARGE erstmal mit einem Hauptschulabschluss zu versorgen und ihm damit die Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Lebensperspektive zu verschaffen. Denn schließlich wäre der nicht erreichte Schulabschluss ja Landesaufgabe gewesen und darf daher doch nicht aus Bundesmitteln finanziert werden …

Sieht so ein verantwortungsvoller Umgang mit öffentlichen Mitteln aus? Aus Sicht des Betroffenen im dritten nutzlosen Berufsorientierungskurs sicher nicht.

Dies belegt, wie notwendig die Entscheidung aus Karlsruhe war. Die künftige Hartz IV-Organisationsstruktur muss regionale Gestaltungsspielräume und Eigenverantwortlichkeiten gewährleisten, es sei denn, der Bund übernähme ausschließlich und allein die gesamte SGB II-Administration. In Anbetracht des eklatanten Scheiterns der zentralen Arbeitsmarktinstrumente, die ja gerade Ursache für die Hartz-IV-Reform war, lassen sich dafür nur machtpolitische, nicht aber an effektiver und effizienter Arbeitsmarktpolitik orientierte Argumente finden.

Erfreulich ist, dass alle Bundesländer – auch und gerade die nordrhein-westfälische Landesregierung – diese Forderung nach regionalen Gestaltungsmöglichkeiten und nach Flexibilisierung von Förderinstrumenten einhellig teilen und sich in umfassenden Papieren und Beschlüssen dezidiert gegen die Auffassung des Bundes positioniert haben. Angesichts des Karlsruher Urteils steht die Position des Bundes zur Auslegung der sog. weiteren Leistungen nach dem SGB II auf tönernen Füßen. Deshalb ist es geboten, dass der Bund seine Ansicht zur Frage der weiteren Leistungen nach dem SGB II revidiert, damit durch Stärkung der örtlichen Eigenverantwortung bessere Erfolge für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen verzeichnet werden können.

Keinesfalls darf diese Frage auf dem Rücken der kommunalen Träger und der arbeitsuchenden Menschen ausgetragen werden. Im Übrigen sollten die Folgen des Karlsruher Urteils für die neu zu schaffende Gesamtorganisation des SGB II-Systems unter Berücksichtigung der Erfahrungen der Optionskommunen sorgfältig untersucht werden.

Dr. Martin Klein
Hauptgeschäftsführer
des Landkreistages Nordrhein-Westfalen

EILDIENST 1/2008

LANDKREISTAG NordRhein-Westfalen

Liliencronstraße 14
40472 Düsseldorf
Postfach 33 03 30
40436 Düsseldorf
Telefon 02 11/9 65 08-0
Telefax 02 11/9 65 08-55
E-Mail: presse@lkt-nrw.de
Internet: www.lkt-nrw.de

Impressum

EILDIENST – Monatszeitschrift des Landkreistages Nordrhein-Westfalen

Herausgeber:
Hauptgeschäftsführer
Dr. Martin Klein

Redaktionsleitung:
Referent Boris Zaffarana

Redaktion:
Erster Beigeordneter
Franz-Josef Schumacher
Beigeordneter Markus Leßmann
Referentin Dr. Dörte Diemert
Hauptreferentin Dr. Angela Faber
Hauptreferent Dr. Marco Kuhn
Referent Dr. Hans Lühmann
Hauptreferentin Dr. Christiane Rühl
Referentin Friederike Scholz

Redaktionsassistenz:
Astrid Hälker, Monika Henke

Herstellung:
Druckerei und Verlag
Knipping GmbH, Birkenstraße 17,
40233 Düsseldorf

ISSN 1860-3319

Auf ein Wort 1

Aus dem Landkreistag

Vorstand des LKT NRW am 4. Dezember 2007 in Düsseldorf 4

Schwerpunkt: Aus-, Fort- und Weiterbildung

Der nordrhein-westfälische Ausbildungskonsens 5

Erfolgreiches Master-Projekt in Siegen-Wittgenstein:
„Regionales Haus der Berufsvorbereitung“ hilft 400 Schülern
beim Übergang von der Hauptschule ins Berufsleben 7

Deutsch-Niederländisches Weiterbildungszentrum:
Vom „Kiesdrempel“ zur binationalen Einrichtung 9

Fortbildung als wichtiger Baustein der Personalentwicklung bei
der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein 10

Imagewandel bei der VHS Kreis Euskirchen 11

Vielfältig, kreativ und innovativ:
Die Volkshochschule des Oberbergischen Kreises 13

Kreisvolkshochschule Viersen:
Kommunale Weiterbildung – spannend und entspannend 14

Themen

Änderungsvorschläge des Landkreistages NRW zum
Feuerschutzhilfegesetz und zum Rettungsgesetz NRW 16

Konsequenzen im Dienstrecht aus der Föderalismusreform 20

EILDIENST 1/2008

LANDKREISTAG NordRhein-Westfalen

Im Fokus

Niederrhein Tourismus – vom Geheimtipp zum Touristenmagneten 27

Medien-Spektrum

Aktuelle Pressemitteilungen

Gesundheitsausschuss des Landkreistages unter neuer Führung 28

Umweltausschuss diskutiert Reformvorhaben 28

Kommunen plädieren für verändertes Verfahren zur Sprachprüfung für Kinder im Vorschulalter 29

Kurznachrichten

Soziales

Integration als Chance für Nordrhein-Westfalen und seine Kommunen 29

Vermessungswesen

NRW-Programm: Ländlicher Raum 29

Wirtschaft

Kreis Steinfurt erhält Zertifikat „Mittelstandsorientierte Kommunalverwaltung“ 30

Hinweise auf Veröffentlichungen

30

Vorstand des LKT NRW am 4. Dezember 2007 in Düsseldorf

Unter Vorsitz von Präsident Landrat Thomas Kubendorff, Kreis Steinfurt, trafen die Vorstandsmitglieder des LKT NRW zu ihrer Sitzung am 4. Dezember 2007 in Düsseldorf zusammen.

Die Vorstandsmitglieder diskutierten zunächst über die Reform von Versorgungs- und Umweltverwaltung. Sie begrüßten die anstehenden Kommunalisierungen in diesem Bereich, mahnten aber eine hinreichende Finanzierung seitens des Landes an. Detailfragen müssten zudem noch geklärt und Probleme vor Ort insbesondere beim Übergang des Personals gelöst werden.

Diskutierten konstruktiv mit NRW-Innenminister Dr. Ingo Wolf (5. v. lks.) und Parlamentarischen Staatssekretär Manfred Palmen MdL (6. v. lks.): Die Vorstandsmitglieder des Landkreistags Nordrhein-Westfalen rund um ihren Präsidenten Thomas Kubendorff (6. v. r.)

Des weiteren nahmen die Mitglieder des Vorstandes die aktuellen Entwicklungen zur Städteregion Aachen – ein Gesetzentwurf der Landesregierung ist inzwischen in den Landtag eingebracht worden – zustimmend zur Kenntnis.

Schwerpunkt der Vorstandssitzung war ein Zusammentreffen mit NRW-Innenminister Dr. Ingo Wolf. Der Minister war zuversichtlich, auch in Zukunft konstruktiv mit den Kreisen im Land zusammen arbeiten zu können. Er sagte: „Wir haben in zweieinhalb Jahren Regierungszeit viel gestemmt und vor allem bei der Reform der Verwaltung im Land ein riesengroßes Rad gedreht.“ Durch die von der Landesregierung initiierte Kommunalisierung der Versorgungs- und der Umweltverwaltung rückten die öffentlichen Dienstleistungen deutlich näher an die Bürger heran. Zugleich sei eine Vielzahl staatlicher Sonderbehörden und Spezialverwaltungszweige abgebaut und in die allgemeine Landesverwaltung, vor allem in die Bezirksregierungen, eingegliedert worden. Dies verspreche noch besseren, umfassenden und ortsnah aufgestellten öffentlichen Service gegenüber Bürgern und Unternehmen unter einem Dach.

Wolf, der als Innen- gleichzeitig auch Kommunalminister ist, unterstrich, die Anliegen der Kreise weiterhin ernst zu nehmen und sie nach Kräften zu unterstützen. Man werde darauf achten, dass die Kreise hinreichend finanziell ausgestattet seien, insbesondere wenn sie die nun anstehenden neuen Aufgaben im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform zum Jahresbeginn 2008 übernehmen.

LKT-Präsident Thomas Kubendorff, Landrat des Kreises Steinfurt, hatte in diesem Zusammenhang betont: „Die Kreise bewerten es positiv, dass Versorgungs- und Umweltverwaltung kommunalisiert werden und damit die Bündelungsfunktion der Kreisverwaltungen gestärkt wird. Unsere langjährigen Bemühungen in dieser Richtung haben sich also gelohnt. Neben der Sicherstellung der auskömmlichen Finanzierung der neuen Zuständigkeiten gibt es vor Ort allerdings hier und da noch Probleme in der Umsetzung, die gelöst werden müssen, wenn in Nordrhein-Westfalen insgesamt rund 2500 Landesbedienstete in die Kommunen wechseln.“

Die Neustrukturierungen, die sich aufgrund der Verwaltungsreform des Landes ergeben, seien eine Chance für Bürokratieabbau in Nordrhein-Westfalen, bekräftigte Wolf. Es sei mit erheblichen Synergiepotenzialen durch die Kommunalisierung bisher staatlicher Aufgaben zu rechnen. Schwierige Einzelfälle beim Personalübergang sollten nach Möglichkeit sozialverträglich und pragmatisch, aber konsequent gelöst werden, um die Ziele der Verwaltungsreform mit Blick auf Bürger und Unternehmen erreichen zu können.

Die Vorstandsmitglieder des kommunalen Spitzenverbands diskutierten mit dem Minister darüber hinaus intensiv über Formen interkommunaler Zusammenarbeit und warnten vor Modellen, die die Kreise in ihrem Zusammenhalt und ihrer finanziellen Solidargemeinschaft schwächen und die kreisangehörigen Gemeinden gegeneinander ausspielen würden. So etwas sei mit ihm nicht zu machen, stellte der Minister klar. „Außerhalb der kreisfreien Großstädte sind die Kreise substanziell ohne Alternative für unser Land.“

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 00.10.00

Der nordrhein-westfälische Ausbildungskonsens

Von Karl-Josef Laumann,
Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen

Jeder junge Mensch verdient zu Beginn seines Berufslebens eine faire Chance, sich im Arbeitsleben zu beweisen. In den letzten Jahren musste leider eine rückläufige Tendenz an Ausbildungsplätzen verzeichnet werden. In den vergangenen beiden Jahren konnte diese Tendenz zwar aufgrund des wirtschaftlichen Aufschwungs und eines enormen Engagements der Landesregierung und des Ausbildungskonsenses aufgebrochen werden. Die Probleme sind dennoch nicht vollständig gelöst. Aktuell werden große Anstrengungen unternommen, die so genannten Warteschleifen von Altbewerbern aufzulösen. Die derzeitige Ausbildungsplatzknappheit ist quantitativ kein Problem des aktuellen Schulentlassungsjahres, sondern hängt mit der hohen Zahl unversorgter und vor allem in schulischen Maßnahmen geparkter Ausbildungsplatzbewerber der vergangenen Jahre zusammen.

Sorgen und Nöte rund um das Thema „Ausbildung“ hat es aber immer gegeben. Mal haben die Bewerberinnen und Bewerber zu schlechte Schulnoten, dann interessieren sie sich für die nicht zu ihnen passenden Berufe oder es wird von Betriebsinhabern gesagt, man könne nicht ausbilden, weil nicht alle notwendigen Ausbildungsinhalte in der heutigen hoch spezialisierten Arbeitswelt angeboten werden können. Diese hier nur exemplarisch genannten Probleme können weder die Landesregierung, noch die Arbeitgeberverbände oder die Gewerkschaften alleine lösen. Um Ausbildung im Ganzen voranzubringen, bedarf es einer gemeinsamen Kraftanstrengung aller gesellschaftlich verantwortlichen Gruppen. Dies ist in Nordrhein-Westfalen bereits vor elf Jahren erkannt worden.

Deshalb wurde 1996 ein freiwilliges Bündnis aus Spitzenorganisationen der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Arbeitsverwaltung, der Landesregierung und den Kommunen – vertreten durch den Städte- und Gemeindebund und den Landkreistag – gegründet, um das duale Ausbildungssystem zu stärken und weiterzuentwickeln.

Eine zentrale Aufgabe des Ausbildungskonsenses ist es aber auch, jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot zu unterbreiten. Der nordrhein-westfälische Ausbildungskonsens war auch Vorbild für den im Juni 2004 durch die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft gegründeten bundesweiten Ausbildungspakt.

1. Die Arbeit des Ausbildungskonsenses

Positive Ergebnisse können nur durch das Aufeinanderzugehen und Zusammenwirken aller Partner im nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsens erzielt werden. Dabei kann die Landesregierung die Rahmenbedingungen setzen. Ausbildungsplätze schaffen müssen die Betriebe vor Ort.

Ein Minister an der Werkbank: Karl-Josef Laumann lässt sich von Auszubildenden zeigen, was zu tun ist.

Die Arbeit des nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsenses findet im Wesentlichen auf drei verschiedenen Ebenen statt. Klar ist, dass lediglich Gespräche der Spitzen der Partner im Ausbildungskonsens allein nicht Ziel führend sind. In den Spitzengesprächen, an denen auch der Ministerpräsident Dr. Jürgen Rüttgers teilnimmt, werden die strategisch grundlegenden Linien und Ziele des Ausbildungskonsenses verabredet, überprüft und weiterentwickelt.

Die Umsetzung dieser Leitlinien sowie damit verbundene Maßnahmen auf Landesebene werden durch den Arbeitskreis Ausbildungskonsens vorgenommen. Hier trifft sich die Arbeitsebene der Spitzenorganisationen. All diese auf NRW-Ebene verabredeten Ziele und Maßnahmen sind aber zum Scheitern verurteilt, wenn die Umsetzung in den Regionen und die Absprache von Ausbildungsplatzsuchenden und Unternehmen nicht funktioniert.

Deshalb werden die vereinbarten Ziele durch die 16 Regionalen Koordinierungsstellen des Ausbildungskonsenses in den Regionen umgesetzt. Diesen regionalen Partnern des nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsenses in den 16 IHK-Bezirken kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Sie kümmern sich, insbesondere von Oktober bis Dezember eines Jahres, um die nicht vermittelten Jugendlichen.

2. Die aktuelle Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Das duale Ausbildungssystem ist nach wie vor die größte Brücke beim Übergang von der Schule in den Beruf. Jährlich sucht etwa die Hälfte der Schulabgänger eine duale Berufsausbildungsstelle. Im aktuell beginnenden Ausbildungsjahr 2007 haben fast 155.000 junge Menschen bei 221.000 Schulabgängern einen Ausbildungsplatz gesucht. Ende September konnten rund 126.000 abgeschlossene Lehrverträge verzeichnet werden. Das entspricht im Vergleich zum letzten Jahr einer Steigerung von über 10.000 zusätzlich abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Damit ist der lang anhaltende Rückgang von Ausbildungsplätzen endlich gestoppt. In den letzten zwei Jahren konnten

6.000 neue Ausbildungsbetriebe gewonnen werden. Diese Entwicklung bestätigt unsere Bemühungen, neue Wege für die Ausbildung anzubieten und Unternehmen bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen zu unterstützen.
Auch Beschlüsse des Ausbildungskonsenses haben zu dieser Trendwende beigetragen. So wurde im Spitzengespräch des Ausbildungskonsenses im Jahr 2006 ein Sonderprogramm Ausbildung beschlossen. 2.900 junge Menschen konnten nur aufgrund dieses Beschlusses zu Beginn dieses Jahres eine Berufsausbildung beginnen. Hierdurch entstehen Kosten, die die Landesregierung jährlich mit rund 30 Millionen Euro finanziert.
Allerdings ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt nicht so rosig, wie die aktuellen Zahlen dies erscheinen lassen. Aufgrund der Knappheit von Ausbildungsplätzen und gleichzeitig starken Schulentlassungsjahrgängen haben in den vergangenen Jahren viele junge Menschen nicht in das Berufsleben durchstarten können und stattdessen andere schulische Maßnahmen an den Berufskollegs begonnen. Diese jungen Menschen bewerben sich im folgenden Jahr aber wieder um eine Ausbildungsstelle.
Mittlerweile hat sich jeder zweite Ausbildungsplatzsuchende schon im Vorjahr um eine Lehrstelle bemüht, ist aber nicht zum Zuge gekommen. Diese Warteschleifen aufzulösen, ist eines der aktuell vorrangigen Ziele des Ausbildungskonsenses.
Ich bin vor allem sehr froh darüber, dass wir diese enormen Altbewerberzahlen endlich offen thematisieren. Wir haben nach einer intensiven Analyse der Schülerinnen und Schüler an den Berufskollegs gemeinsam im Ausbildungskonsens festgestellt, dass es in Nordrhein-Westfalen rund 46.000 junge Menschen in diesen meist schulischen Warteschleifen gibt, die eigentlich sofort eine duale Berufsausbildung beginnen könnten, da sie ausbildungswillig und ausbildungsfähig sind.

3. Programme des Ausbildungskonsenses

Das Sonderprogramm Ausbildung 2006, das der Ausbildungskonsens im letzten Jahr beschlossen hat, ist wohl eines der bekanntesten Programme. Es war ein richtiger Schritt, die Altbewerberproblematik ein Stück weit zu entschärfen. Bei der Auswahl der 2.900 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben wir ganz bewusst auf Altbewerber gesetzt. In vielen Besuchen bei Bildungsträgern, wo die junge Menschen ihre Ausbildung absolvieren, wird mir von diesen Lehrlingen berichtet, dass sie sehr froh sind, endlich diese Chance mit einem klaren Ziel, dem Abschluss einer Berufsausbildung, gefunden zu haben. Diese jungen Menschen waren in ihren Maßnahmekarrieren unglücklich, da Jahr für Jahr kein Ausweg sichtbar war.
Deshalb hat der Ausbildungskonsens im Oktober dieses Jahres gefordert, dass ein bundesweites Sonderprogramm Ausbildung mit insgesamt 20.000 Teilnehmern durch den Bund aufgelegt werden soll, um diese Warteschleifen weiter abzubauen. Warteschleifen an den Berufskollegs sind kein nordrhein-westfälisches Problem, sondern in allen Bundesländern vorhanden. Es wird nur selten so offen darüber gesprochen wie in Nordrhein-Westfalen. Bei bundesweit 20.000 Teilnehmern an diesem neuen Sonderprogramm würden davon rund 3.000 junge Menschen in NRW ihre Ausbildung beginnen können. Geld ist hierfür genug vorhanden. Allein durch eine Umschichtung nicht genutzter Mittel der Bundesagentur für Arbeit ließe sich dieses Sonderprogramm finanzieren, ohne dass es große Auswirkungen auf den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung hätte.
Der Ausbildungskonsens kümmert sich aber auch intensiv um eine Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Zahlreiche regionale Konzepte sind in den vergangenen Jahren erprobt worden. Ziel dabei ist, vor allem die Berufsorientierung junger Schülerinnen und Schüler zu verbessern. Die jungen Menschen müssen sich auch über ihre Stärken und Schwächen bewusst sein, um den für sie passenden Ausbildungsberuf zu wählen. Eine frühzeitige Berufswahlorientierung ist wichtig, damit nicht erst in späteren Bewerbungsverfahren deutlich wird, dass der gewünschte Traumberuf eigentlich gar nicht zu machen ist.
Seit diesem Jahr ist die gesamte Organisation des Übergangs von Schule in den Beruf an das Ministerium für Schule und Weiterbildung übertragen worden, das ein Handlungskonzept mit verschiedensten Maßnahmen entwickelt hat, das die jungen Menschen effektiv auf eine Berufsausbildung vorbereiten soll. Hierzu gehören beispielsweise Patenschaften zwischen Wirtschaft und Schulen.
Gleichzeitig hat sich der Ausbildungskonsens in den vergangen beiden Jahren auf Initiative der Landesregierung auch intensiv mit den schwächeren Schülerinnen und Schülern beschäftigt und nach Einstiegen in eine qualifizierte Berufsausbildung gesucht. Ausbildungsberufe sind in den letzten Jahren durch zunehmende Technologisierung theoretisch immer anspruchsvoller geworden. Aber nicht jeder Schüler lässt sich bis zur Hochschulreife bringen. Dennoch brauchen diese jungen Menschen eine Berufsausbildung, denn ein abgeschlossener Beruf ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. Bei der Ausbildung liegen mir diese benachteiligten Jugendlichen besonders am Herzen, denn diese jungen Leute mit schulischen Problemen oder Problemen im sozialen Umfeld haben die größten Schwierigkeiten beim Berufseinstieg.
Gerade für diese Zielgruppe haben wir in den vergangenen Monaten mit dem „Werkstattjahr NRW“ und dem „3. Weg in der Berufsausbildung“ neue Programme gestartet, um echte Verbesserungen in der Struktur der Ausbildung zu erreichen.
Ein Schlüssel ist die inhaltliche Gliederung der Ausbildung in Ausbildungsbausteine. Das ist wichtig für diese Zielgruppe – sie braucht zeitlich überschaubare Lern- und Leistungserfolge. Die Ausbildungsbausteine für den 3. Weg wurden von den Kammerorganisationen in Abstimmung mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung für 14 Berufe entwickelt. Sie sind landesweit einheitlich und basieren auf den Ausbildungsordnungen anerkannter Ausbildungsberufe. Jugendliche, die die Ausbildung im 3. Weg abbrechen, können sich das, was sie bis zum Abbruch in der Ausbildung gelernt und gemacht haben, von der zuständigen Kammer offiziell bestätigen lassen und auf dieser Grundlage auch zu einem späteren Zeitpunkt die Ausbildung wieder aufnehmen.
Chancen bieten jungen Menschen auch die zweijährigen Ausbildungsberufe. Mit knapp 10.000 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2006 werden zweijährige Ausbildungsberufe bei Schulabgängern immer beliebter. Die Zahl der abgeschlossenen Verträge hat sich damit von 2002 bis heute verdoppelt. Die Zahlen bestätigen, dass zweijährige Ausbildungsberufe populär werden. Hieran wollen wir anknüpfen. Mit einer zusätzlichen Informationskampagne stellen wir derzeit die Chancen der bestehenden zweijährigen Ausbildungsberufe noch deutlicher dar.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 00.15.30

Erfolgreiches Master-Projekt in Siegen-Wittgenstein: „Regionales Haus der Berufsvorbereitung“ hilft 400 Schülern beim Übergang von der Hauptschule ins Berufsleben

Nur rund jeder dritte Hauptschüler in Nordrhein-Westfalen erhält direkt nach Abschluss der Schule einen Ausbildungsplatz. Zwei von drei Hauptschülern stehen zunächst mit leeren Händen da und landen oft in Warteschleifen. Die direkte Übergangsquote von der Schule ins Berufsleben deutlich zu erhöhen, ist Ziel des Modellprojektes „Regionales Haus der Berufsvorbereitung“ im Kreis Siegen-Wittgenstein. Das Konzept ist so erfolgreich, dass es ab kommenden Sommer auch im Nachbarkreis Olpe umgesetzt wird.

„Wir haben das ehrgeizige Ziel, den Kreis Siegen-Wittgenstein zur innovativsten Region in Nordrhein-Westfalen zu entwickeln, wenn es um den Übergang von Hauptschülern ins Berufsleben geht.“ Mit diesen Worten hatte Landrat Paul Breuer im Dezember 2006 das Projekt „Regionales Haus der Berufsvorbereitung“ vorgestellt. Die Initiative soll innerhalb von drei Jahren bis zu 400 Schülerinnen und Schülern den direkten Einstieg in eine Ausbildung wesentlich erleichtern. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Jugendlichen bereits während des 10. Schuljahres gezielt fördern lassen.

Das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“ ermöglicht auch Mädchen, in typische Jungenberufe hineinzuschnuppern.

Mit dem „Regionalen Haus der Berufsvorbereitung“ bekommen die 15- bis 16-Jährigen das Angebot, freiwillig und ergänzend zum Schulunterricht ein Langzeitpraktikum zu durchlaufen. Das findet regelmäßig freitags nachmittags und samstags statt. Darüber hinaus müssen die Schülerinnen und Schüler sieben Ferienwochen in das Projekt investieren. Insgesamt umfasst der Förderlehrgang rund 570 Stunden. „Wer dies das gesamte 10. Schuljahr durchhält und dabei eine Präsenzquote von rund 90 Prozent erreicht, dem garantieren wir, dass er mit großer Wahrscheinlichkeit eine Lehrstelle erhält“, so Breuer.

Das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“ wird von einem breiten Netzwerk von Akteuren aus der Region Siegen-Wittgenstein getragen, sowohl was die Finanzierung angeht als auch bei der praktischen Umsetzung. Rund 1,9 Millionen Euro mussten für den dreijährigen Projektzeitraum von 2007 bis 2010 aufgebracht werden. Den Löwenanteil haben der Kreis Siegen-Wittgenstein mit 700.000 Euro und die ARGE Siegen-Wittgenstein mit 250.000 Euro eingebracht. Die Bundesagentur für Arbeit steuerte 370.000 Euro bei. Und auch Unternehmen aus der Region, die IHK Siegen, die Unternehmerschaft Siegen-Wittgenstein, der DGB, die IG Metall sowie drei überregional tätige Stiftungen (Deutsche BP Stiftung, Grohe-Stiftung und Deutsche Bank Stiftung) unterstützen die Projektumsetzung mit weiteren 570.000 Euro.

Projektträger des „Regionalen Hauses der Berufsvorbereitung“ ist das Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen. Die Lehrgänge werden von fünf unterschiedlichen Bildungseinrichtungen durchgeführt. Beteiligt sind das bbz, die Deutsche Angestellten Akademie, das Berufsbildungswerk des DGB, das Bildungszentrum Wittgenstein sowie das Aus- und Weiterbildungszentrum Bau. Durch die Vielfalt der Träger haben die Jugendlichen die Möglichkeit, das Langzeitpraktikum in den unterschiedlichsten Berufsfeldern zu absolvieren: in industriellen Metall- und Elektroberufen genauso wie in Berufen des Einzelhandels, des Hotel- und Gaststättengewerbes oder auch in bauhandwerklichen Berufen.

„Die Projektidee fußt auf der Überlegung, dass Unternehmen vielfach junge Menschen alleine schon deswegen nicht einstellen, weil ihnen Sekundärtugenden wie Fleiß, Pünktlichkeit, Konzentrationsfähigkeit, Ordnungssinn und Respekt fehlen. Offenbar werden diese Werte nicht immer in dem Maße im Elternhaus oder in der Schule vermittelt, wie sie im Berufsleben erwartet werden“, sagt bbz-Geschäftsführer Klaus Gräbener. „Durch die Teilnahme am Projekt haben die Jugendlichen die Chance, möglichen Arbeitgebern zu zeigen, dass sie Biss und Durchhaltevermögen haben und genau die Sekundärtugenden besitzen, die für den beruflichen Erfolg unerlässlich sind“, so Gräbener weiter. Derzeit besuchen knapp 130 Hauptschüler aus 20 Schulen im Kreis Siegen-Wittgen-

Förderunterricht und Betriebspraktika sind die beiden Standbeine des „Regionalen Hauses der Berufsvorbereitung“.

stein das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“. Neben der Vermittlung der Sekundärtugenden steht aber auch schulischer Förderunterricht auf dem Stundenplan. In eigens entwickelten Unterrichtsmaterialien werden vor allem Defizite in Mathematik und Deutsch aufgearbeitet. Die Unterrichtshefte wurden von dem heimischen Karikaturisten Matthias Kringe für Jugendliche ansprechend und mit viel Witz illustriert. So prangt auf dem Deckblatt der Arbeitsmaterialien Mathematik der große Titel „Jäger der verlorenen Lösungen“. „Das Präteritum schlägt zurück“ steht auf den Arbeitsmaterialen Deutsch. Um das richtige Benehmen geht es in dem Band „Die Rückkehr des Knigge“.

Rund 80 bis 90 Prozent der Teilnehmer am „Regionalen Haus der Berufsvorbereitung" schaffen den direkten Übergang von der Hauptschule in eine Berufsausbildung.

Auch wenn das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“ erst nach den Sommerferien 2007 begonnen hat, sind schon jetzt Erfolge sichtbar – Gespräche mit Lehrern aus den beteiligten Schulen belegen das eindeutig, sagt Klaus Gräbener: „Viele der beteiligten Schülerinnen und Schüler sind nun auch im normalen Unterricht ernsthafter bei der Sache als vorher“ – warum das so ist, liegt für Gräbener auf der Hand: „Die Jugendlichen haben eine echte Perspektive. Hauptschule ist nicht mehr automatisch Sackgasse. Im Gegenteil: Die jungen Menschen sehen: Wenn sie sich im „Regionalen Haus der Berufsvorbereitung“ anstrengen und durchhalten, dann haben sie eine echte Chance auf einen Ausbildungsplatz. Das schafft Perspektive und ein Ziel – und so etwas spornt an.“
Die Aussicht, nach erfolgreicher Teilnahme am „Regionalen Haus der Berufsvorbereitung“ auch wirklich einen Ausbildungsplatz zu erlangen, sei viel mehr als eine wage Hoffnung, unterstreicht Gräbener. Er geht von einer Vermittlungsquote zwischen 80 und 90 Prozent aus. Dabei kann der bbz-Geschäftsführer auf Erfahrungen eines Vorläuferprojektes zurückgreifen.
In den Schuljahren 2005/2006 und 2006/2007 führte das Berufsbildungszentrum der IHK Siegen ein „Werkstattprojekt“ für Hauptschüler durch. Die Rahmenbedingungen waren ungefähr die gleichen wie jetzt beim „Regionalen Haus der Berufsvorbereitung“. Rund 510 zusätzliche Unterrichtsstunden, der Einsatz von sieben Ferienwochen, eine Präsenzquote von mindestens 90 Prozent. Allerdings wendete sich dieses Angebot ausschließlich an Jugendliche, die sich für eine betriebliche Lehrstelle in den Metall- und Elektroberufen interessierten. Finanziert wurde dieses Werkstattprojekt aus Mitteln des Landes NRW, der EU sowie mit Geldern der Agentur für Arbeit.
Im Jahr 2005 bewarben sich 81 Schülerinnen und Schüler, 57 wurden angenommen. 51 von ihnen hielten das Werkstattjahr erfolgreich durch, 49 konnten am Ende erfolgreich vermittelt werden. Im Jahr 2006 bewarben sich 124 Schülerinnen und Schüler. Von den 59, die angenommen wurden, blieben 56 bis zum Ende dabei. 54 konnten am 1. August beziehungsweise am 1. September 2007 eine Lehre beginnen. 103 von 107 Schülerinnen und Schüler wurden aus dem Stand in eine betriebliche Lehrstelle vermittelt. Dies bedeutet eine Vermittlungsquote von 96 Prozent.
Die 103 vermittelten Schülerinnen und Schüler erhielten Lehrstellen in insgesamt 69 Unternehmen. „Zahlreiche dieser Lehrstellen sind neu geschaffen bzw. durch unser Werkstattprojekt zusätzlich realisiert worden“, freut sich Klaus Gräbener. So seien jetzt auch Unternehmer wieder bereit, junge Leute auszubilden, die dies bereits vor vielen Jahren aufgegeben hatten. „Das Durchhaltevermögen der Projektteilnehmer war für viele Arbeitgeber offensichtlich ein überzeugendes Argument“, so der bbz-Geschäftsführer.
Das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“ unterscheidet sich vor allem in drei Punkten vom „Werkstattprojekt“: Es muss ohne Fördermittel vom Land auskommen, bietet trotzdem wesentlich mehr Schülerinnen und Schülern eine Chance und ist nicht nur auf Berufe in der Metall- und Elektroindustrie beschränkt.
Vor wenigen Wochen hatte das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung“ Besuch aus dem NRW-Schulministerium in Düsseldorf. Horst-Dieter Kückmann, verantwortlicher Referatsleiter Hauptschule, und Reinhard Ludwig informierten sich vor Ort über dieses Master-Projekt. Ministerin Barbara Sommer feile derzeit an einer neuen „Qualitätsoffensive Hauptschule“. Daher sei dem Ministerium sehr stark daran gelegen, innovative, regionale Übergangsstrategien kennenzulernen, die Hauptschülern auf dem Lehrstellenmarkt bessere Chancen eröffnen. Beide waren vom „Regionalen Haus der Berufsvorbereitung“ sehr angetan. In den letzten Jahren sei im Kreis Siegen-Wittgenstein eine lebendige Partnerschaft im Bereich der Ausbildungsvorbereitung zwischen Einrichtungen der beruflichen Bildung einerseits und den Hauptschulen andererseits entstanden, die man unbedingt verstetigen müsse.
Und so zieht das erfolgreiche Modell „Haus der Berufsvorbereitung“ inzwischen weite Kreise. Zum Schuljahresbeginn 2008/2009 wird ein weiterer südwestfälischer Kreis dieses Förderprojekt umsetzen – der Kreis Olpe. Die Finanzierung steht: Wie in Siegen-Wittgenstein werden sich auch in Olpe der Kreis und die ARGE, Arbeitgeber, regionale Unternehmen und überregionale Stiftungen an dem Projekt beteiligen. 200 bis 250 Schülerinnen und Schüler werden dann im Kreis Olpe die Chance haben, am „Regionalen Haus der Berufsvorbereitung“ teilzunehmen.
„Wir haben in Siegen-Wittgenstein ein Modell mit Vorbildcharakter geschaffen. Wir wollen etwas gegen die „Kultur der Warteschleifen“ tun und Hauptschülern den direkten Übergang von der Schule in die Ausbildung ermöglichen. Das ist uns in einem starken Netzwerk mit vielen regionalen Partnern sehr erfolgreich gelungen! Darüber hinaus ist es natürlich auch Anerkennung und Bestätigung unserer Bemühungen, wenn wir sehen, dass dieses Modell jetzt auch an anderen Orten aufgegriffen wird“, so Siegen-Wittgensteins Landrat Paul Breuer.

Fähigkeiten entdecken und Potenziale entwickeln: Das „Regionale Haus der Berufsvorbereitung" hilft Weichen für die Berufswahl zu stellen.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 40.10.46

Deutsch-Niederländisches Weiterbildungszentrum: Vom „Kiesdrempel“ zur binationalen Einrichtung

Der „Kiesdrempel“ hat sich in Reihen der deutsch-niederländischen „AG Grenzland: Kreis Heinsberg – Limburg“ schon fast zu einem geflügelten Wort entwickelt. Jener „Kiesdrempel“ veranschaulicht nämlich, wie notwendig auch eine Weiterbildung ist, die die Grenzlage einer Region – wie die des Kreises Heinsberg – berücksichtigt. Der 2003 mit Erfolg von der Arbeitsgemeinschaft Grenzland durchgeführte Kurs „Deutsche und niederländische Verwaltungssprache“ zeigte auf, wie bedeutsam es ist, grenzüberschreitende Bildungsangebote vorzuhalten. Bei dem Wort „Kiesdrempel“ würde sich in einer deutschen Verwaltung wahrscheinlich ein Stadt- oder Straßenplaner angesprochen fühlen. In Wirklichkeit ist die deutsche Entsprechung des „Kiesdrempels“ jedoch die „Fünf-Prozent-Hürde“.

Angespornt vom Erfolg des Kurses „Deutsche und niederländische Verwaltungssprache“ gingen der Kreis Heinsberg und die AG Grenzland daran, die grenzüberschreitende Weiterbildung zu institutionalisieren. Auch in den Nachbarregionen der Provinz Limburg lief man damit offene Türen ein. Nach Absprache mit der Regio Parkstad Limburg (Sitz: Heerlen) erklärte sich dieser Kommunalverband schließlich bereit, gemeinsam mit dem Kreis Heinsberg ein „Niederländisch-Deutsches Zentrum für Weiterbildung/Nederlands-Duits centrum voor educatie“ (NDZW/NDCE) zu schaffen.

Die Projektbeschreibung gab die Richtung vor: Ziel dieses binationalen Zentrums ist die Einrichtung eines gemeinsamen Dienstleistungszentrums für den Kreis Heinsberg und die benachbarten niederländischen Gemeinden (von Roermond über Sittard-Geleen bis Landgraaf/Heerlen), das eine Plattform für Niederländer und Deutsche bilden soll, um Wissen zu erwerben, auszutauschen sowie gemeinsame Aktivitäten zu bündeln und zu initiieren.

Das NDZW, wie es im Kreis Heinsberg heißt, wurde aus Interreg-III-Mitteln gefördert und ist zunächst auf zwei Jahre befristet. Im Jahr 2008 läuft die Förderung aus. Leiterin ist die in Sittard lebende Niederländerin Ivette Sprooten, die in der Provinz Limburg schon unterschiedliche Projekte betreut hat. Die Restfinanzierung erfolgte durch den Kreis Heinsberg und die Regio Parkstad Limburg, nachdem auch die Provinz Limburg dieses Projekt befürwortet hatte, was Voraussetzung für die Interreg-III-Zusage war. Das NDZW ist in einem kreiseigenen Gebäude an der Westpromenade 9 in Heinsberg untergebracht und somit auch räumlich von der Kreisverwaltung getrennt. Dieser eigenständige Charakter war den Verantwortlichen wichtig.

Das Angebot erstreckt sich nicht nur auf diverse, oft fach- und berufsspezifische Deutsch- und Niederländischkurse, es werden auch zahlreiche Veranstaltungen im Bereich „Arbeitswelt“ abgehalten. Besonders erwähnenswert war eine Initiative, Praktika im niederländischen Gesundheitswesen zu vermitteln. Aufgrund des hohen Standards des niederländischen Gesundheitswesens sind Praktikantenstellen, Ausbildungs- und Arbeitsplätze aber auch ein Studium an der Universität in Heerlen in diesem Bereich von Interessenten aus dem Kreis Heinsberg sehr gefragt.

NDZW-Leiterin Ivette Sprooten bei der Eröffnung der Einrichtung

Weiterhin bietet das NDZW Weiterbildungsveranstaltungen für Firmen, Organisationen und Einrichtungen an, die grenzüberschreitend arbeiten. Diese Angebote werden speziell an den Interessen des Anfragenden ausgerichtet. Hier wird ein Vorteil des NDZW deutlich. Durch die binationale Ausrichtung können wesentlich speziellere Angebote unterbreitet werden als in einer nationalen Weiterbildungseinrichtung.

Organisatorisch ist das NDZW der Anton-Heinen-Volkshochschule des Kreises Heinsberg dennoch angegliedert. Vernünftigerweise ist dadurch der Verwaltungsaufwand für diese neue Einrichtung auf ein Minimum begrenzt worden, gleiches gilt für die Kosten.

Weitere Informationen über das NDZW erteilen Ivette Sprooten unter Tel. 02452-134331 und Franz-Josef Dahlmanns unter Tel. 02452-134001.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 11.15.30

Fortbildung als wichtiger Baustein der Personalentwicklung bei der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein

Wie überall im Berufsleben werden auch die Mitarbeiter in Verwaltungen regelmäßig vor neue Aufgaben und Herausforderungen gestellt. Längst zählt nicht allein die fachliche Kompetenz, sondern auch soziale Fähigkeiten, etwa im Umgang mit Bürgern und Kollegen sind wichtig. Zudem gewinnen „moderne" Arbeitsweisen, wie beispielsweise Team- und Projektarbeit, auch in Verwaltungen eine immer größere Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund begann der Kreis Siegen-Wittgenstein im Jahr 2002 unter dem Leitziel „Potenziale entwickeln: Stärken stärken, Bedarfe frühzeitig erkennen und fördern", seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Schlüsselqualifikationen weiter zu bilden. „Entgegen dem zu diesem Zeitpunkt in vielen Kommunen zu beobachtenden Einsparungen im Fortbildungsbereich haben wir uns bewusst entschieden, auch künftig für diesen Bereich Haushaltsmittel in Höhe von 75.000 Euro pro Jahr zur Verfügung zu stellen", sagt Kreisdirektor und Personaldezernent Frank Bender.

Grund für diese Entscheidung war nicht zuletzt, dass zu diesem Zeitpunkt auch darüber nachgedacht wurde, wie die gesamte Personalentwicklung in der Kreisverwaltung kontinuierlicher und strategischer als in den Jahren zuvor angelegt werden könnte. „Wir waren entschlossen, das Gießkannenprinzip hinter uns zu lassen und uns fragen: Was ist im Fortbildungsbereich wirklich erforderlich und was sind wir bereit, dafür auszugeben?", erinnert sich Personalamtsleiter Ralf-Sigurd Katz an die Anfänge der Neuausrichtung. Im Rahmen dieser Überlegungen sei auch das Aufgabengebiet Personalentwicklung geschaffen und mit einer Vollzeitstelle personell abgesichert worden – eine Möglichkeit, sich dieser Frage ausführlicher widmen zu können als im Alltagsgeschäft, so Bender und Katz.

Welche Fortbildungen werden benötigt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung im fachlichen, sozialen und persönlichen Bereich zu stärken? Wie „gebildet" sind sie im Bereich der Schlüsselqualifikationen? Wie viel ist es dem Arbeitgeber wert, in diesen Bereich zu investieren? Wie bekommt man mit den vorhandenen Fortbildungsmitteln ein ausgewogenes Verhältnis von fachlichen Fortbildungen und Fortbildungen im Bereich der Schlüsselqualifikationen hin? Diese Fragen beschäftigten die Personalentwicklung und die Personalverantwortlichen zu Beginn der Neuausrichtung.

Um finanzielle Mittel für Inhouseschulungen im Bereich der Schlüsselqualifikationen zur Verfügung zu haben, wurden die Haushaltsmittel für Fortbildungen in Höhe von insgesamt 75.000 Euro in ein Budget für Inhouseschulungen (rund 40 Prozent) und eines für Fachschulungen (rund 60 Prozent) aufgeteilt.

„Klar war von Anfang an, dass es nicht darum gehen konnte und sollte, einen jährlichen Fortbildungskatalog mit einem breiten Angebot zu erstellen, aus dem jeder Mitarbeiter nach eigenem Interesse und Belieben sein Lieblingsangebot auswählt", erläutert Personalentwicklerin Sandra Born die Grundidee der Fortbildungskonzeption für die Kreisverwaltung. Deshalb wurde zunächst ein Fortbildungsraster erstellt, das mögliche Angebote im Bereich von sozialen und persönlichen Kompetenzen sowie Arbeitsmethoden, Arbeits- und Gesundheitsschutz beinhaltete.

Um Erkenntnisse für Planung von Inhouseschulungen zu gewinnen, wurden die Führungskräfte aufgefordert, anhand des Fortbildungsrasters gemeinsam mit den Mitarbeitern zu klären, welcher konkrete Fortbildungsbedarf besteht. Anschließend wurden alle ermittelten Fortbildungsbedarfe der Personalentwicklung mitgeteilt.

Unabhängig von den funktions- und aufgabenbezogenen Fortbildungsangeboten beinhaltet das Fortbildungskonzept darüber hinaus eine Reihe von Angeboten für alle Mitarbeiter, zum Beispiel Stressmanagement und andere Seminare aus dem Bereich der Gesundheitsförderung, denen in der Kreisverwaltung durch verschiedene Aktivitäten des regelmäßig tagenden Arbeitskreises Gesundheit eine besondere Bedeutung beigemessen wird.

Die anfänglichen Bedenken, dass das reduzierte Budget für Fachfortbildungen zu Lasten der Qualität dieser Fortbildungen gehen könnte, hat sich nicht bestätigt. „Trotz vorhandener Budgets gehen wir flexibel mit den Mitteln um. Bisher ist es nur selten vorgekommen, dass jemand nicht an einer Fortbildung teilnehmen konnte, weil das zuständige Amt keine Haushaltsmittel mehr hatte. Wenn es nötig ist, finden wir immer einen Weg", sagt Sandra Born. Dass es diesen Spielraum gebe, sei sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass durch die dezentrale Finanzverantwortung alle Beteiligten sehr genau abwägen, was sinnvoll und erforderlich ist, so die Personalentwicklerin.

In den vergangenen drei Jahren wurden 22 Inhouseschulungen durchgeführt, um Mitarbeiter im Bereich der Schlüsselqualifikationen zu fördern. Schwerpunkt der Fortbildungen waren Schulungen im Bereich der Kommunikation, die nach der Tätigkeit und der jeweiligen Aufgabe differenziert wurden. So wurde beispielsweise das Seminar „Verkaufsgespräche: Verhandlungen sicher führen" für Mitarbeiter des Kulturbüros und der Kreisvolkshochschule angeboten und für die Mitarbeiter des Ordnungs-, Bau- sowie des Kataster- und Vermessungsamtes die Schulung „Repräsentation einer bürgerfreundlichen Verwaltung für Außendienstmitarbeiter" konzipiert und durchgeführt. Um die Seminarinhalte auf die Anforderungen der Kreisverwaltung anzupassen, werden die Mitarbeiter vor Beginn einer Schulung gefragt, welche Inhalte besonders intensiv behandelt werden sollen. Dies hat sich als sehr Ziel führend erwiesen, da so ein 08/15-„Standardangebot" eines Fortbildungsanbieters vermieden wird, das an den Bedürfnissen und Anforderungen der Mitarbeiter in der Kreisverwaltung vorbeigeht. Die Bereitschaft und die Flexibilität der Fortbildungsanbieter, ihre Inhalte auf die gewünschten Inhalte anzupassen, ist groß und wird auch von ihnen im Hinblick auf die Anwendbarkeit des Gelernten in der Praxis positiv bewertet.

Die Fortbildungen, die die Kreisverwaltung in den vergangenen Jahren intern angeboten hat, wurden von den Mitarbeitern gut angenommen. „Die Mitarbeiter fühlen sich durch unsere Angebote bei der täglichen Aufgabenerledigung hervorragend unterstützt. Und: Sie sehen, dass dem Kreis ihre Fortbildung genauso am Herzen liegt wie die Schulung der Führungskräfte, die wir gut zwei Jahre zuvor begonnen haben", macht Sandra Born deutlich.

Dennoch hört man wie bei allem Neuen auch nachdenkliche Stimmen: „Zu Beginn und vereinzelt auch heute noch, gibt es auf die Frage, was die Teilnehmer von dem Seminar erwarten, manchmal die Antwort ‚Ich bin geschickt worden'", berichtet Sandra Born. Doch dies sei nicht weiter tragisch, da die vermittelten Inhalte und die Kompetenz der Referenten meist auch die Skeptiker überzeugen und am Ende zu der einhelligen Meinung führten „Die Veranstaltung hat sich gelohnt!". Als positiv werde nach Schulungen immer auch angemerkt, dass der Austausch mit Kollegen anderer Ämter,

zu denen man im Alltag entweder überhaupt keinen oder nur einen sporadischen Kontakt hat, als sehr angenehm erlebt wird. „Die Fortbildungen tragen damit auch dazu bei, dass die Mitarbeiter ein Gemeinschaftsgefühl erleben und Anonymität innerhalb einer Verwaltung, die bei einer Größe von rund 820 aktiven Mitarbeitern naturgemäß entsteht, zu überwinden“, betont Personalamtsleiter Ralf-Sigurd Katz. Ein Grund, warum die Kreisverwaltung der zielgerichteten und bedarfsorientierten Fortbildung auch weiterhin eine zentrale Bedeutung beimessen wird, so Kreisdirektor Bender und Ralf-Sigurd Katz unisono.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 11.15.30

Imagewandel bei der VHS Kreis Euskirchen

Von Andreas Balsliemke,
Leiter des VHS-Fachbereichs EDV-Beruf

Volkhochschulen gibt es in Deutschland seit langem. Die meisten Einrichtungen wurden in der Nachkriegszeit gegründet. Ihr Image ist etwas verstaubt. Das Kürzel VHS steht bei vielen für Makramee (Klöppeln) und Töpfern. Zu Unrecht!

Nicht erst, seitdem bei öffentlichen Institutionen massiv gespart wird, hat sich die VHS dem Motto „das Neue tun, das Alte nicht lassen“ verschrieben. „Das Neue tun“ heißt bei der VHS Kreis Euskirchen vielerlei:

Professionalität

Im Jahr 2004 haben die Volkshochschulen Nordrhein-Westfalens zum Beispiel ein Corporate Design geschaffen. Über hundert Einrichtungen, darunter auch die VHS Kreis Euskirchen, werben mit einem gemeinsamen Logo und arbeiten in vielen Bereichen zusammen: Äußeres Kennzeichen der Zusammenarbeit ist die gleiche Gestaltung der Programm-Hefte.
Im Juli 2007 hat sich die VHS Kreis Euskirchen nach längerer Vorbereitung nach LQW2 zertifiziert. Sie genügt nun hohen Qualitätsansprüchen, die unter anderem die Qualifikation der Lehrkräfte und des Personals, die Organisation vor Ort, die Zahl der neuen Kursangebote oder die schnelle Reaktion bei Beschwerden und Anregungen betreffen. Das Programmheft wurde neu gestaltet und heißt jetzt „Die Blauen Seiten“. Auch die VHS-Homepage wurde im Rahmen der Qualitätsarbeit verbessert: Im Internet stehen nun unter anderem ein komfortables Online-Anmeldeverfahren, umfassende Wegbeschreibungen (demnächst auch auf der Basis von google-maps), Informationen über die Lehrkräfte, ein aktueller Newsletter beziehungsweise Blog (der auch als RSS-Feed abonniert werden kann) und ein Forum zur Verfügung.

Inhalte

Das Themenspektrum wurde in allen Bereichen erweitert, so dass sich die VHS heute für die professionelle Weiterbildung eignet. Viele Sprachkurse sind mittlerweile gezielt auf die Weiterbildung im beruflichen Kontext ausgerichtet. Besonders deutlich wird die Wandlung im Bereich „Beruf“, wo neben allgemein bildenden Grundkursen etwa zur doppelten Buchführung Fortbildungen über einen Zeitraum von fast zwei Jahren angeboten werden. Beispielsweise qualifiziert die VHS Kreis Euskirchen seit 2005 Fachkräfte für die Bereiche Finanzbuchführung und Lohn und Gehalt. Das bundesweit einheitliche Zertifikatssystem Xpert Business bildet dabei die Grundlage für Prüfungen mit hohem Anspruch. Eine Kooperation mit DATEV soll auf dieser Basis neue Zielgruppen ansprechen.
Auch im EDV-Bereich findet der Kunde schon seit längerem neben Kursen für Einsteiger und Office-Seminaren interessante Angebote für Cracks: Egal ob es um Internetdesign mit Dreamweaver, Netzwerktechnik (Grundlagen, VPN etc.), um Linux oder Open Office, um Virtualisierung oder Datensicherung geht – auch den Bereich Multimedia erobert die VHS mit Seminaren zur digitalen Werbefotografie, zur Bild-, Musik- und Filmbearbeitung.
Noch immer können Einsteiger den Europäischen Computerpass Xpert erwerben. Darüber hinaus haben fortgeschrittene Nutzer seit Juli 2007 bei der von Microsoft zertifizierten IT-Academy VHS Kreis Euskirchen die Möglichkeit, das Zertifikat Microsoft Office Specialist (MOS) zu erwerben. Ab 2008 wird ferner der Erwerb der Fachzertifikate Microsoft Certified IT-Professional, Application Specialist, Application Professional und Technology Specialist möglich.
In Kooperation mit dem Schulamt des Kreises Euskirchen führt die Kreis-VHS derzeit Berufswahlkoordinatoren-Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Sozialarbeiter aus den Kreisen Euskirchen, Düren

Zwölf Teilnehmerinnen haben den ersten Jahrgang der Fortbildung „Geprüfte Fachkraft Finanzbuchführung“ gebildet. Neun haben die Abschlussprüfung bestanden.

und Rhein-Erft durch. Die Teilnehmenden sind sich einig: Hilfreiche Informationen aus Sicht des Handwerks, der Agentur für Arbeit, detaillierte Darstellung des Angebotes der Berufskollegs im Kreis, Unterrichtsmaterial für die Berufswahlvorbereitung ab Klasse 5 sowie Vorträge zu Themen wie Kooperationen zwischen Unternehmen und Schulen, Projektmanagement und Schulabgängerbefragung werden zukünftig ihre Arbeit als Berufswahlkoordinatoren ergänzen und erleichtern. Bettina Ismar vom Büro für Lernpartnerschaften leitet die Qualifizierungen mit großem Engagement. Zur Finanzierung wurden der VHS Fördermittel des Europäischen Sozialfonds bewilligt.

Das Programmheft einer VHS ist als Gemischtwarenladen verschrien, wo man neben schwierigen EDV-Themen zu ähnlichen Preisen Kurse über Engel findet. Manche stellen deshalb den Wert der beruflichen Fortbildungen in Frage. Zu Unrecht, denn auch wenn sich Inhalte unterscheiden, werden an deren Organisation immer gleich hohe Anforderungen gestellt. Was auf den ersten Blick irritiert, ist bei genauem Hinsehen ein Vorteil der Volkshochschulen: Es gibt fast keinen Bildungsbereich, in dem die VHS kein Kursangebot unterbreiten kann. Themen und Inhalte ergeben sich aus Kundenwünschen. Die pädagogische Qualität ist dagegen immer hoch.

Flexibilität und Personal

Wenig bekannt ist noch immer das flexible Angebot „Bildung auf Bestellung“ oder der Servicebereich „vhs für Firmen“: Um diesen Markt aktiver anzusprechen hat die Kreis-VHS eine spezielle Broschüre für Firmen

Abschlusstermin der ersten Runde der Lehrerfortbildung für Berufswahlkoordinatoren, gefördert aus Mitteln des ESF

entwickelt, produziert Seminarunterlagen im Corporate Design und zeigt sich auf regionalen Messen und Veranstaltungen.

Ein Kunde hat keine Zeit für regelmäßige Kurse? Er oder sie will zu Hause lernen, konkret am eigenen Problem? Kein Problem. Die VHS Kreis Euskirchen kommt zu ihm/ ihr nach Hause: VHS Dozenten können beinahe jedes denkbare Thema als Einzel-Coaching unterrichten. Das kostet mehr: Aber die Teilnehmer haben auch mehr davon. Dieses Unterrichtsmodell wurde für Existenzgründer auf ein noch breiteres Themenspektrum erweitert und wird im Rahmen eines speziellen Programms mit dem Namen „ESF-Coaching“ auch von der Agentur für Arbeit gefördert. Ein anderes Beispiel: Ein Unternehmen will Mitarbeiter fortbilden? Die VHS richtet Schulungen ganz speziell nach den Wünschen aus – direkt am Arbeitsplatz oder in einem nahe gelegenen Schulungsraum. In vielen Fällen werden solche Maßnahmen auch durch Bildungsschecks des Landes NRW gefördert.

Auftragsmaßnahmen in den Bereichen „Bildung auf Bestellung“ und „vhs für Firmen“ werden mit spürbarem Gewinn durchgeführt und helfen mit, den Bereich der geförderten Weiterbildung zu finanzieren und Kürzungen aufzufangen. Aber auch in den Bereichen „Studienreisen und Fahrten“ und bei vielen Veranstaltungen im Freizeitbereich werden mittlerweile mehr als kostendeckende Preise kalkuliert. So gelingt es der VHS Kreis Euskirchen, weiterhin ein ganzheitliches Bildungsangebot zu präsentieren.

Flexibilität erfordert auch die Hauptaufgabe der VHS: Der ländlich strukturierte riesige Kreis im äußersten Südwesten Nordrhein-Westfalens soll mit einem flächendeckenden breiten Bildungsangebot versorgt werden. Zu diesem Zweck war die Kreis-VHS 2006 in 129 Gebäuden unterschiedlicher Träger im ganzen Kreisgebiet vertreten. Schulen, die in der Regel von den Städten und Gemeinden zur Verfügung gestellt werden, reichen für viele Zwecke beziehungsweise Themen nicht aus. Also werden zusätzlich Räume angemietet.

Die VHS hat den Ruf, jeder könne dort unterrichten. In Wahrheit werden an die Kursleitenden hohe fachliche Anforderungen gestellt. Im Gegensatz zu hauptberuflichen Kursleitenden, die bei anderen Bildungseinrichtungen tätig und oft Theoretiker sind, kennzeichnet die meisten Dozenten bei der VHS aber, dass sie im normalen Leben berufstätig sind. Fachliche Erfahrungen mischen sich daher mit Berufserfahrung, was die Kurse wertvoller macht. Im Bereich der Fremdsprachen sind neben Philologen viele Muttersprachler im Einsatz.

Kooperationen

Was in vielen Gesellschaftsbereichen noch immer vor allem gefordert wird, ist bei Volkshochschulen schon länger Realität. Volkshochschulen arbeiten regional, landes- und sogar bundesweit zusammen. Einheitliche Ausbildungs- und Prüfungsnormen stellen zum Beispiel im Bereich der Businessfortbildungen einen wichtigen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Bildungsträgern dar. Innovationen finden schnelle Verbreitung. Auch in regionalen Netzwerken mit anderen Bildungsträgern ist die VHS aktiv. Beispielsweise hilft sie im von der Bundesagentur für Arbeit ins Leben gerufenen „Arbeitskreis für Chancengleichheit“ gleich an zwei Fronten mit: Durch neue Bildungsprojekte wird die Kinderbetreuung im Kreis verbessert beziehungsweise weiter verbreitet (Babysitter-Führerschein, Qualifizierung in der Kindertagespflege). Auch beim Übergang von der Schule ins Berufsleben hilft die VHS mit.

Innovationen

Ein herausragender Erfolg ist auch ein neues pädagogisches Konzept im Bereich Computerschreiben. Auf der Basis von Ergebnissen der Gehirnforschung wurde im Jahr 2003 ein multisensorisches Lernkonzept entwickelt, mit dem 10-Finger-Tastschreiben binnen weniger Wochen gelernt werden kann. Die Kreis-VHS hat bereits im Jahr 2004 eine regionale Dozentenfortbildung in Zülpich organisiert. Und mittlerweile finden im Kreisgebiet statt der bisher durchschnittlich zwei Kurse pro Halbjahr ca. sechs Veranstaltungen nach dem neuen Konzept statt, die neben Schülern immer mehr auch ältere Erwachsene ansprechen.

Einstiegskurse „EDV für Ältere“ finden mit der mobilen Ausstattung nun auch vormittags in Blankenheim statt.

Für andere Volkshochschulen zum Vorbild wurde ein Projekt im EDV-Bereich: Weil die Kreis-VHS vor allem in Informatik-Räumen von Schulen aktiv ist, wird die Arbeit der VHS durch zunehmende Sicherheitsbedürfnisse der Schulen behindert. Des einen Freud' ist im Bereich von Sicherheitssoftware des anderen Leid: Der Blick in die Systemsteuerung ist meist blockiert. Die VHS benötigt daher eigene Installationen. Statt bisher verbreiteter aufwändiger und betreuungsintensiver Lösungen wie Wechselfestplatten, installierte die Kreis-VHS in den Schulen Emulationen unterschiedliche Betriebssysteme. So kann auf Teilnehmerfragen zu ganz

unterschiedlichen Windows-Versionen am praktischen Beispiel eingegangen werden.
Immer wieder haben in der Vergangenheit Bürger der VHS vorgeschlagen, Kurse am Vormittag anzubieten. Dieses Anliegen traf auf Verständnis, weil insbesondere Familien mit Kindern im Abendbereich wenig Zeit haben und in der Eifel Senioren im Dunkeln und bei drohender Glätte nicht mehr gerne das Haus verlassen. Allein: Kurse am Vormittag sind nicht leicht zu organisieren. Denn die Schulen, in denen der Unterricht normal stattfindet, sind vormittags belegt. Dennoch baut die VHS seit einiger Zeit das Angebot vormittags aus. Zu diesem Zweck werden geeignete Räumlichkeiten angemietet. Für EDV-Kurse wurden mobile Geräte beschafft, die von den Kursleitern erst bei der VHS abgeholt, zum Kursort gebracht, dort aufgebaut und nach dem Kurs wieder abgebaut werden. Für die größeren Gemeinden im Kreisgebiet stehen die Geräte je einen Wochentag zur Verfügung. Von Tag zu Tag werden die Laptops dann wie bei einem Staffellauf von einem Kursleiter an den nächsten weiter gegeben. Dass bei diesem Aufwand die Preise höher ausfallen, trifft auf Verständnis. Beim Auf- und Abbauen am Ort helfen meist die Teilnehmer, die dabei zugleich einiges lernen.

Kürzungen von Landesfördermitteln haben viele Bildungseinrichtungen in Bedrängnis gebracht. Wer sich in einer solchen Situation auf Pflichtaufgaben beschränkt, fährt eine Volkshochschule vor die Wand. Man muss das Neue wagen – das Risiko des Scheiterns eingehen. Ein offenes Klima im Kreis Euskirchen hat es der dortigen VHS ermöglicht, neue Wege zu gehen, ohne die alten Themen aufzugeben. „Das Neue zu tun, das Bewährte nicht zu lassen“, ist das Motto. Die Ergebnisse können sich sehen lassen.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 41.33.00

Vielfältig, kreativ und innovativ: Die Volkshochschule des Oberbergischen Kreises

Von Dr. Michael Posth,
Leiter der Volkshochschule Oberbergischer Kreis

Verlässlicher Bildungspartner und kreativ in der Entwicklung neuer Fortbildungen, das ist die Volkshochschule des Oberbergischen Kreises. Als Kommunale Weiterbildungseinrichtung arbeitet die Kreisvolkshochschule nach den Richtlinien des Weiterbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen und bietet eine Vielfalt von Weiterbildungsmöglichkeiten ortsnah in zwölf oberbergischen Städten und Gemeinden an.

Das VHS-Team ist über die Grenzen des Oberbergischen für seine innovative und kreative Arbeit bekannt. Mit dem bundesweiten Pilotprojekt „Kinder lernen anders“ bietet die Kreisvolkshochschule ein Fortbildungsprogramm für Erzieherinnen und Erzieher an, das in Zusammenarbeit mit dem Münchner Goethe-Institut erstmalig entwickelt worden und im Mai 2007 an den Start gegangen ist.
Das Programm besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Lehrgängen. Die Präsenzfortbildung und der Fernstudienlehrgang richten sich an Erzieherinnen und Erzieher, die fremd- und deutschsprachige Kinder mit Defiziten bei Sprachstrukturen und beim Wortschatz im Kindergarten und beim Übergang in die Grundschule erfolgreich fördern wollen. Die Fortbildung ist anwendungsorientiert und bietet zwischen den fünf Unterrichtseinheiten (Module) unmittelbare Umsetzungsmöglichkeiten in den eigenen Einrichtungen der Teilnehmenden. Die Module beziehen sich auf die Arbeit mit den Medien: Spiel, Bilderbuch, Gestalten/Kunst und Musik.
Eine vom Goethe-Institut ausgebildete Dozentin legt die Grundlagen zur Sprachentwicklung, zum Sprach- und Zweitspracherwerb. Sie vermittelt Hintergrundwissen über Sprachstrukturen, Grammatik und Wortschatzerweiterung sowie Kenntnisse über Sprachstandserhebungen und diagnostische Verfahren. Nach erfolgreich absolvierter Hausarbeit zu einem der Module der Präsenzfortbildung wird das Zertifikat zusätzlich als erster Baustein für den darauf aufbauenden Fernstudienlehrgang „Kinder lernen anders“ des Goethe-Instituts anerkannt. Vier Kurse sind seit langem bereits ausgebucht. Die Qualität der Fortbildung hat sich in Fachkreisen herumgesprochen. Damit nicht genug: Die Kreisvolkshochschule erarbeitet gemeinsam mit dem Goethe-Institut das Programm für eine Präsenzfortbildung im Grundschulbereich, die Anfang 2008 starten wird. „Wir planen eine Erweiterung auf die ersten Jahrgangsstufen der Sekundarstufe I“, sagt Renee Scheer, Fachbereichsleiterin für Deutsch als Fremdsprache. „Unser Ziel ist ein homogener Aufbau der Sprachförderung bei Kindern und Jugendlichen.“
Im Bereich „Deutsch als Fremdsprache“ ist die VHS größter Anbieter mit etwa 50 Sprach- und Integrationskursen pro Semester. Die selbstentwickelten Kurse wurden von den pädagogischen Mitarbeiterinnen in mühevoller Kleinarbeit an das Bundesintegrationsgesetz angepasst.
Die Präventionsprojekte der „Emanzipatorischen Jugendarbeit“ sind ein weiteres Markenzeichen der Volkshochschule Oberbergischer Kreis. Vor über zehn Jahren begannen die Verantwortlichen der VHS in Zusam-

2007 feierte die Volkshochschule des Oberbergischen Kreises, vertreten durch Dr. Michael Posth, das 25-jährige Bestehen des Fachseminars für Pflegeberufe mit Leiterin Ursula Kriesten. (Foto: OBK)

menarbeit mit der Kreispolizei mit dem Projekt „Selbstsicherheitstraining für Frauen und Mädchen“. Noch heute sind solche Kurse Bestandteil des VHS-Programms. Der Bedarf vor allem an Schulen ist groß. Um die Nachfrage decken zu können, entwickelte die VHS ein Konzept zur Fortbildung von Personal aus Institutionen wie Schule, Kinder- und Jugendeinrichtungen, Sportvereine und vielen anderen mehr. Mehrmals im Jahr bietet die VHS solche Qualifizierungen zur Durchführung von Selbstsicherheitstrainings für Frauen und Mädchen an. Inzwischen gibt es im Oberbergischen an den weiterführenden Schulen mindestens eine ausgebildete Lehrkraft, die von der VHS ausgebildet wurde und nach einem verbindlichen Handbuch der VHS arbeitet.
Konsequent hat die VHS das Präventionsangebot erweitert. Nach einem intensiven Probelauf an ausgewählten weiterführenden Schulen hat die VHS mit den Schulen und der Polizei ein „Konflikttraining für Jungs“ entwickelt und sofort damit begonnen, auch hier nach einem Handbuch Personal zu schulen. Das inzwischen gegründete Netzwerk Emanzipatorische Jugendarbeit (Em-jug) koordiniert unter der Federführung der VHS sämtliche Präventionsangebote und Qualifikationen. Informationen erhalten Interessierte unter www.Em-jug.de im Internet.
Integraler Bestandteil aller bisher genannten Präventionsprojekte sind auch Angebote für Eltern. Mütter und Väter sind durch die jeweiligen Schulen in die Präventionsarbeit der VHS miteinbezogen, die durch Trainings und Vorbild im Alltag Kinder und Jugendliche zu einem sozialen und gewaltfreien Zusammenleben führen soll.
Unter dem Stichwort „Mut tut gut“ bietet die VHS mit der Polizei seit etwa drei Jahren ein Präventionsprojekt für Kinder. Landesweit organisiert die VHS mit von ihr entwickelten Richtlinien und einem von ihr entsprechend ausgebildeten Dozententeam für Grundschulen solche Präventionsprojekte an. So fanden Projekte in Gevelsberg, Wiehl-Drabenderhöhe, Waldbröl-Hermesdorf und anderen Orten in Nordrhein-Westfalen statt.
Im Zuge der Präventionsarbeit hat das Netzwerk Em-jug mit der VHS ein Konzept zur Qualifizierung von pädagogischem Personal ausgearbeitet. Unter dem Titel T.R.U.S.T. (Teamwork, Reflektion, Unterricht, Selbstsicherheit, Techniken) lernen die Teilnehmer, Krisensituationen mit Kindern, Jugendlichen, Eltern und in Kollegien im beruflichen Alltag zu erkennen und zu bearbeiten. Diese Qualifizierung entwickelt ein konstruktives Handlungsrepertoire im Umgang mit Schülern, Eltern und Kollegen, um einen respektvollen Umgang, die Grenzen und Konsequenzen zu erreichen.
Aus dem Präventionsprojekt T.R.U.S.T. entwickelte die Volkshochschule des Oberbergischen Kreises die Pilot-Qualifizierung von pädagogischem Personal in einem Anti-Gewalt-Training für Schulen (AGST). Lehrkräfte werden in die Lage versetzt, mit Kindern und Jugendlichen, die bereits sozial auffällig geworden sind, ein Training durchzuführen. Diese Qualifizierung wird die VHS in der ersten Jahreshälfte 2008 abschließen und auswerten.
Hohe Kompetenz zeichnet das Fachseminar für Pflegeberufe aus – seit über 25 Jahren integraler Bestandteil der VHS. Über 800 staatlich geprüfte Altenpfleger haben seit 1981 das Fachseminar der VHS Oberbergischer Kreis verlassen. Heute werden 178 Schülerinnen und Schüler (Auszubildende) vom VHS-eigenen Fachseminar ausgebildet. Das Fachseminar arbeitet mit über 50 Einrichtungen der Pflege zusammen, die die Qualität der Ausbildung schätzen und gerne Absolventen einstellen.
Im Laufe der vergangenen fünf Jahre haben die Verantwortlichen des Fachseminars in Zusammenarbeit mit nebenberuflichen Dozentinnen und Dozenten ein Fortbildungsangebot entwickelt, das zum Teil auch landes- und bundesweit einmalig ist. Folgende Angebote zeichnen das Fachseminar für Pflegeberufe aus:

- Ausbildung von Praxisanleitern in den Betrieben nach Landesvorgaben
- Basisqualifikation – Weiterbildungsangebot für geringfügig qualifizierte Arbeitnehmer in der Pflege zur Sicherung von Arbeitsplätzen
- Weiterbildung zur Leitenden Pflegefachkraft im stationären und ambulanten Bereich nach § 80 SGB XI
- Aufbaukurs zur Pflegedienstleitung
- Weiterbildung zum Sozial- und Gesundheitsmanager/Einrichtungsleiter
- Weiterbildung Gerontopsychiatrie
- Grund- und Aufbaukurse „Kinästhetik“
- Nachqualifizierung für Altenpflegefachkräfte nach altem Recht NW, damit Altenpflegefachkräfte Leitungsfunktionen in ambulanten Diensten übernehmen dürfen
- Supervision und Inhouse-Tranings
- Weiterbildung zum Thema Palliative Care

Mit seiner Arbeit hat das Fachseminar bundesweit große Anerkennung gefunden und war eins von vier ausgesuchten Fachseminaren bundesweit, die an einem Pilotprojekt des Bundesministeriums für Senioren mitarbeiten konnten.
Das Fachseminar war maßgebend an der Entwicklung des Landesausbildungsgesetzes zur Ausbildung von Altenpflegern beteiligt. Auch die Entwicklung des Bundesgesetzes kennt die Handschrift des oberbergischen Fachseminars. Landesregierung und Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sehen in der Kombination von Kreisvolkshochschule und Fachseminar für Pflegeberufe eine ideale Konstellation und haben die VHS mit ihrem Fachseminar an einem weiteren Pilotprojekt beteiligt: die Ausbildung zur Altenpflegehilfe in Kombination mit dem Hauptschulabschluss.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 41.33.00

Kreisvolkshochschule Viersen: Kommunale Weiterbildung – spannend und entspannend

Die Volkshochschule des Kreises Viersen bietet – spannend und entspannend – in über 180 Unterrichtsstätten seit fast 60 Jahren kommunale Weiterbildung, anerkannt und geprüft durch das Land Nordrhein-Westfalen, an. Sie erfüllt die Pflichtaufgabe „Weiterbildung“ nach dem Weiterbildungsgesetz (WBG) für alle neun kreisangehörigen Städte und Gemeinden im Kreisgebiet.

Mit acht pädagogischen Mitarbeitern leistet die Kreisvolkshochschule

– jährlich rund 30.000 Unterrichtsstunden
– für rund 24.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
– über 1.300 Kurse in den Bereichen
  - Politik und Gesellschaft
  - Psychologie und Pädagogik
  - Lern- und Gesprächstechniken
  - EDV
  - Ökologie und Wirtschaft
  - Kunst, Musik und Kreativität
  - Hauswirtschaft
  - Fragen der Gesundheit und des Älterwerdens

- Schulabschlüsse

– zahlreiche Angebote für Bildungsurlaub (nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz), für Zertifikate und qualifizierte Schulabschlüsse sowie für berufliche Aus- und Fortbildung.

Ein großer Schwerpunkt der VHS-Arbeit ist der Fremdsprachenbereich. Insgesamt 14 Fremdsprachen, unter anderem auch Russisch, Kroatisch, Schwedisch, Türkisch und Chinesisch sowie Deutsch als Fremdsprache mit zahlreichen Integrationskursen können erlernt werden. Darüber hinaus fungiert die Kreis-VHS als Prüfungsvolkshochschule für die Euro-Zertifikatsprüfung „Niederländisch".
Von besonderer gesellschaftlicher Bedeutung sind die Kurse zum Erlangen von Schulabschlüssen. Diese werden unter anderem in Zusammenarbeit mit der Justizvollzugsanstalt Willich-Anrath, der Forensik in Viersen-Süchteln und mit der kreiseigenen Gesellschaft zur Förderung der Beschäftigung – GFB – zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durchgeführt.
In drei eigenen dezentralen Computerräumen und an mehreren Schulen im Kreisgebiet führt die Volkshochschule ein weit gefächertes EDV-Programm durch. Besonders erfolgreich sind die Seminare in Zusammenarbeit mit den Schulen.
Schon seit mehreren Jahren organisiert die Kreis-VHS eine zentrale Gedenkfeier zum Holocaust-Gedenktag am 27. Januar jedes Jahres. 2007 referierte der Historiker Dr. Hans Hesse über die „Kinder in Auschwitz". Schülerinnen und Schüler berichteten über ihre Gefühle und Empfindungen bei einem Besuch des Konzentrationslagers Auschwitz.
Weitere Höhepunkte des VHS-Programms in diesem Jahr: Dr. Joachim Gauck behandelte das Thema „16 Jahre Deutsche Einheit" und Frau Professor Dr. Rita Süßmuth stellte in einem Vortrag die Bedeutung von „Lebenslangem Lernen" für unsere Gesellschaft dar. Überregional bekannt wurden auch die Seminare gegen Stammtischparolen und Rechtsextremismus.
Der „Kurs 21 – Grenzlandgespräche" widmet sich seit 2004 den Wechselwirkungen zwischen weltweitem Wandel und regionalem Handeln an der deutsch-niederländischen Grenze und sucht den interkulturellen Vergleich. Das Themenspektrum reichte 2007 vom Klimaschutz in den Kommunen über das Verhältnis von Jagd und Naturschutz bis hin zu den Folgen des demografischen Wandels.
Ein weiterer Schwerpunkt der VHS und von besonderer politischer Bedeutung sind die Angebote im Bereich Pädagogik und Familienbildung. Hier wird die positive Erziehung in den Vordergrund gestellt. Angebote wie Erziehungsführerschein, „Triple P – Elterntraining", Starke Eltern, starke Kinder, werden in Zusammenarbeit mit Familiennetzwerken, dem Deutschen Kinderschutzbund, Ortsverein Viersen, und der Drogenberatungsstelle Viersen durchgeführt.
Seit Jahren bietet die Volkshochschule ein breit gefächertes Seniorenprogramm an. Dieses wird nicht nur im allgemeinen Programmheft, sondern nochmals separat veröffentlicht.
Von besonderer Bedeutung sind Kurse zur Pflegebegleitung, ein Betreuungscafe für Demenzkranke sowie Seminare zur Krankenpflege für Migranten. Biografisches Lernen ermöglichte das Projekt „Reisen in das Land der Erinnerungen". Das neue Angebot für Migranten „Häusliche Krankenpflege speziell für türkische Angehörige", wurde erstmalig im September 2007 angeboten. Das Interesse war groß: 27 junge Türkinnen und ein junger Mann nahmen an den 30 Unterrichtsstunden teil. Die meisten Kursinhalte, wie „Pflegerisches Grundwissen" oder „Psychische Erkrankungen" wurden von einer türkischen Ärztin und einer türkischen Krankenschwester vermittelt. Weitere Vorträge wurden ins Türkische übersetzt. Dazu gehörte auch ein Vortrag zur Einführung für die Begleitung von Menschen mit Demenz.

Erich Schützendorf (r.), stellvertretender Direktor der Kreisvolkshochschule Viersen und Elisabeth Mertens (2. v.r.) vom Seniorenbeirat der Stadt Willich mit den Teilnehmerinnen des ersten Kurses „Häusliche Krankenpflege für Migranten" in Willich.

(Foto: Horst Siemes/Kreis Viersen)

Erstmalig wird es 2008 eine Sommerakademie geben. Unter dem Motto „Ferien-VHS" werden Veranstaltungen aus unterschiedlichen Fachbereichen angeboten.
Zurzeit befindet sich die Kreisvolkshochschule im Zertifizierungsprozess nach DIN EN ISO 9001:2000. Zertifizierer ist der Technische Überwachungsverein – TÜV. Hierzu wird ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt. Dazu werden alle festgelegten Verantwortlichkeiten, Arbeitsabläufe, Methoden und vieles mehr dokumentiert und auf Verbesserungsmöglichkeiten hin untersucht. Anschließend erfolgt die Zertifizierung durch einen Auditor. Die VHS verspricht sich hiervon nicht nur einen hohen Qualitätsanspruch in der Weiterbildung sondern auch ein effektives und effizientes Arbeiten, eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmer und nicht zuletzt die Möglichkeit, ihr Volumen an Auftragsmaßnahmen zu erhöhen.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 41.33.00

Änderungsvorschläge des Landkreistages NRW zum Feuerschutzhilfegesetz und zum Rettungsgesetz NRW

Der Vorstand des Landkreistages NRW hat in seiner Sitzung am 30. Oktober 2007 die nachfolgenden Vorschläge für eine Änderung des Feuerschutzhilfegesetzes und des Rettungsgesetzes NRW beschlossen. Dem Beschluss des Vorstandes sind ausführliche Beratungen in der Arbeitsgemeinschaft Bevölkerungsschutz des Landkreistages NRW sowie im zuständigen Fachausschuss für Verfassung, Verwaltung und Personal vorausgegangen.

Zurückgestellt hat der Vorstand die Frage, ob es sinnvoll ist, Hilfsfristen in Brandschutzbedarfsplänen und in Rettungsbedarfsplänen festzulegen. Dabei waren unter anderem folgende Gründe maßgebend:

Festlegung für Hilfsfristen in Brandschutzbedarfsplänen/ Fortschreibung der Brandschutzbedarfspläne

Gemäß §22 FSHG haben die Gemeinden Brandschutzbedarfspläne festzulegen. In ihnen sollen sie auch Hilfsfristen für den Feuerschutz festlegen. In der Praxis führt die Festlegung von Hilfsfristen in den Brandschutzbedarfsplänen zu Schwierigkeiten. Insbesondere im Zusammenhang mit der nach §13 Abs. 1 Satz 3 FSHG NRW erforderlichen Ausnahmegenehmigung für Große und Mittlere kreisangehörige Städte, hauptamtliche Kräfte in ständig besetzten Feuerwachen einzustellen, spielen die Hilfsfristen eine erhebliche Rolle. Hilfsfristen, die den örtlichen Besonderheiten nicht Rechnung tragen, können dazu führen, dass statt auf ehrenamtliche Feuerwehren immer stärker auf hauptberufliche Feuerwehren zurückgegriffen werden muss, weil sonst die Hilfsfristen nicht eingehalten werden können.
Die gegenwärtige Praxis führt zu unbefriedigenden Ergebnissen, weil es keine verbindlichen Empfehlungen oder gesetzlichen Festlegungen für die Festsetzung von Hilfsfristen in Brandschutzplänen gibt. Teilweise wird eine Hilfsfrist von acht Minuten als Ausfluss des technisch-medizinischen Standards für zwingend angenommen. Diese Hilfsfrist soll dann jedoch erst mit dem Ausrücken der Einsatzkräfte zum Einsatzort beginnen. Die Zeit zwischen Eingang des Notrufs/Alarmierung und dem Ausrücken soll nicht berücksichtigt werden. Damit ergeben sich erhebliche Spielräume, die zu völlig unterschiedlichen, sachlich kaum begründbaren Ergebnissen führen, wenn man das tatsächliche Eintreffen am Einsatzort ab dem Zeitpunkt des Eingangs des Notrufs/der Alarmierung zugrunde legt.
Obwohl eine Hilfsfrist von acht Minuten als technisch-medizinischer Standard ausgegeben wird, wird den Gemeinden teilweise als „Ausweg“ die Möglichkeit aufgezeigt, dass beim Zielerreichungsgrad (prozentualer Anteil der Einsatzfälle, in denen die Hilfsfrist tatsächlich eingehalten wird) erheblicher Spielraum nach unten bestehe. Zudem scheint sich bei den obersten Aufsichtsbehörden des Landes die Auffassung gebildet zu haben, dass die Hilfsfrist in den Brandschutzbedarfsplänen relativ einheitlich auf acht bis zehn Minuten festzusetzen sei. Nur bei den Zielerreichungsgraden hätten die Kommunen dann im Rahmen ihrer Brandschutzbedarfsplanung einen relativ weiten Entscheidungsspielraum. Durch niedrig angesetzte Zielerreichungsgrade für das durchschnittliche Erreichen der Hilfsfrist von acht Minuten werden dann in der Praxis in einer Vielzahl von Fällen Einsätze mit weit über acht Minuten liegenden Hilfsfristen gefahren, ohne dass ein formaler Verstoß gegen die Einhaltung der Hilfsfrist von acht Minuten zu verzeichnen ist. Außerdem gibt es eine von Bezirksregierung zu Bezirksregierung unterschiedlich gehandhabte Aufsichtspraxis.
Insgesamt führt die gegenwärtige unübersichtliche Rechtslage und Aufsichtspraxis zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen vor Ort, die sich sachlich kaum begründen lassen. In den Diskussionen in der Arbeitsgemeinschaft Bevölkerungsschutz des Landkreistages NRW bestand Einigkeit, dass nach Wegen gesucht werden sollte, zu einer einheitlicheren Praxis zu kommen. Denkbar sind zum Beispiel gegebenenfalls Empfehlungen der kommunalen Spitzenverbände (evtl. gemeinsam mit dem Innenministerium), die Sollvorgaben für die Hilfsfristen und den Zielerreichungsgrad enthalten, die regelmäßig einzuhalten sind und nur dann überschritten werden dürfen, wenn im Brandschutzbedarfsplan besondere Gründe hierfür angeführt werden. Bei den gegebenenfalls in den Empfehlungen zu benennenden Hilfsfristen und Zielerreichungsgraden wäre auch im Auge zu behalten, dass es kaum sachliche Gründe gibt, die unterschiedliche Hilfsfristen und Zielerreichungsgrade im Brandschutz und im Rettungsdienst rechtfertigen können.
Von einer Forderung an das Innenministerium oder den Landtag, Hilfsfristen und Zielerreichungsgrade durch Erlass oder im Gesetz festzulegen, sollte zumindest zunächst abgesehen werden. Stattdessen sollte in Gesprächen mit dem Städte- und Gemeindebund NRW, dessen Mitglieder von dieser Problematik besonders betroffen sind, sowie in Gesprächen mit dem Innenministerium nach Wegen gesucht werden, die einvernehmlich beschritten werden können, um zu einer Vereinheitlichung der Praxis zu kommen. Erst wenn diese Gespräche geführt sind, besteht gegebenenfalls weitergehender Entscheidungsbedarf für den Landkreistag NRW.

Festlegung von Hilfsfristen im Rettungsdienst

Bei den Hilfsfristen im Rettungsdienst stellen sich teilweise ähnliche Probleme wie bei den Hilfsfristen im Brandschutz. Die kommunalen Spitzenverbände hatten sich anlässlich der letzten größeren Novelle des Rettungsgesetzes strikt gegen Bestrebungen gewandt, im Gesetz selbst verbindliche Hilfsfristen für den Rettungsdienst festzulegen. Stattdessen ist es dann zu einem Erlass des Fachministeriums gekommen, in dem empfohlen wurde, für städtisch besiedelte Räume eine Hilfsfrist von acht Minuten und für weniger dicht besiedelte Räume eine Hilfsfrist von zwölf Minuten zu planen. Die einschlägigen Erlasse sind inzwischen durch Zeitablauf außer Kraft getreten.
Parallel dazu hat es Gerichtsentscheidungen gegeben, die privaten Krankentransportwagenbetreibern entgegen der Entscheidung des Aufgabenträgers eine Genehmigung zum Betrieb von Krankentransportwagen (KTW) zugesprochen haben. Begründet wurde dies zum Teil damit, dass die Rettungsbedarfspläne die Hilfsfristen nicht zutreffend festgesetzt hätten (insbesondere die Zuordnung zu ländlich besiedelten und dicht besiedelten Räumen) und dass deshalb ein funktionierender öffentlicher Rettungsdienst mit dem gebotenen Mindeststandard erreicht werde, wenn den jeweiligen privaten Krankentransportwagenbetreibern zusätzlich die Möglichkeit gegeben werde, sich mit Krankentransporten am Rettungsdienst zu beteiligen. Dieses „subjektive Recht“ von privaten KTW-Betreibern auf Zulassung zum Krankentransport, wenn keine ordnungsgemäße Rettungsbedarfsplanung vorliegt, hat das Oberverwaltungsgericht Münster inzwischen durch eine Entscheidung vom März 2007 faktisch auf-

gehoben. Eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichtes Münster, welcher Zielerreichungsgrad einzuhalten ist und welche Konsequenzen die Nichteinhaltung auf eventuelle Genehmigungsverfahren für private KTW-Betreiber hat, steht noch aus. Im Landkreistag NRW wird seit Jahren erörtert, inwieweit es sinnvoll ist, im Gesetz selbst zwingend Hilfsfristen ohne Differenzierung zwischen weniger dicht und dicht besiedelten Räumen festzusetzen. Ergebnis dieser Diskussionen ist die Überlegung, eine Höchstfrist von zwölf Minuten festzusetzen und es jedem Aufgabenträger selbst zu überlassen, ob und in welchem Umfang er für bestimmte Gebiete oder für ein gesamtes Gebiet die Frist bis auf acht Minuten absenkt. Voraussetzung hierfür ist, dass die Krankenkassen diese Entscheidung mittragen und refinanzieren. Durch ein solches Modell wäre dann keine Verschlechterung der gegenwärtigen Qualität des Rettungsdienstes vor Ort eingetreten; gleichzeitig hätte es aber zu größerer Rechtssicherheit gegenüber möglichen Klagen von KTW-Betreibern geführt. Denn es hätte keine besonders „klageanfällige" Verpflichtung mehr bestanden, zwischen dicht besiedelten und weniger dicht besiedelten Räumen bei der Festsetzung von Hilfsfristen zu entscheiden. Jedem Aufgabenträger wäre es vielmehr freigestellt, nach welchen Kriterien er ggf. niedrigere Hilfsfristen als zwölf Minuten für einzelne Räume seines Zuständigkeitsgebietes festlegt. Diese Rechtssicherheit könnte ein Grund sein, von der bisherigen Linie der kommunalen Spitzenverbände abzugehen, keine im Gesetz verankerten Hilfsfristen zu befürworten.

Durch die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Münster vom März 2007 hat dieser Grund an Bedeutung verloren. Falls das OVG Münster auch bei der noch ausstehenden Entscheidung über die Festlegung von Zielerreichungsgraden ähnlich argumentiert, wäre zu entscheiden, ob dann aus Gründen der Rechtssicherheit überhaupt noch die Forderung gestellt werden sollte, Hilfsfristen im Gesetz selbst zu verankern.

Auf diesem Hintergrund ist es sinnvoll, zunächst die Entscheidung des OVG Münster abzuwarten und dann nach der erfolgten obergerichtlichen Klärung noch einmal zu erörtern, ob und in welchem Umfang es im Interesse der Kreise als Träger des Rettungsdienstes liegt, verbindliche Hilfsfristen für den Rettungsdienst im Gesetz (oder durch neuen Erlass) festzulegen.

Vorschläge zur Änderung des Feuerschutzhilfegesetzes NRW

1. Wiedereinführung der Begriffe „Katastrophe", „Katastrophenschutz", „Krisenstab" etc.

Die Begrifflichkeiten im Feuerschutzhilfegesetz NRW sollten an die Begrifflichkeiten der Erlasse angepasst werden (Wiedereinführung der Begriffe Krisenstab, Katastrophe und Katastrophenschutz).

Begründung:

Das FSHG NRW geht gegenwärtig von Begriffen aus, die nicht mit den Begrifflichkeiten im Einklang stehen, die die entsprechenden Erlasse verwenden. Die Begrifflichkeiten sind zudem mit dem allgemeinen Sprachverständnis nicht deckungsgleich (z.B. Großschadensereignis, Leitungs- und Koordinierungsgruppe etc.). Die zurzeit im FSHG NRW verwandten Begriffe sollten daher dem allgemeinen Sprachgebrauch und den Terminologien der Erlasse angepasst werden (Wiedereinführung der Begriffe „Katastrophe", „Katastrophenschutz" und „Krisenstab").

2. Erweiterung der Möglichkeiten zur interkommunalen Zusammenarbeit

Alle Aufgaben der Kreise, Städte und Gemeinden nach dem FSHG NRW sollten auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages im Wege der interkommunalen Zusammenarbeit von Gemeinden und Kreisen für andere Gemeinden und Kreise wahrgenommen werden können. §1 Abs. 7 FSHG NRW ist (klarstellend) entsprechend zu ändern.

Begründung:

Bei den Aufgaben nach dem FSHG NRW handelt es sich um Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung. Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung, die im Rahmen des gestuften Aufgabenmodells zwischen Kreisen sowie Mittleren und Großen kreisangehörigen Städten vom Gesetzgeber „verteilt" worden sind, konnten und können nach der Gemeindeordnung auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages von Kreisen für Mittlere und/oder Große kreisangehörige Städte wahrgenommen werden (§ 4 Abs. 5 GO NRW).

Etwas anderes gilt dagegen bei Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung, die nicht zum Aufgabenbestand des gestuften Aufgabenmodells gehören. Bei diesen gemäß § 3 Abs. 2 GO NRW den Gemeinden auferlegten Aufgaben, ist gemäß § 3 Abs. 5 GO NRW nur eine interkommunale Zusammenarbeit auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zwischen Gemeinden sowie zwischen Kreisen und kreisfreien Städten zulässig. Eine vertikale Aufgabenverschiebung in der Form, dass Gemeinden diese Aufgaben auf der Basis einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung dem Kreis zur Erledigung übertragen, ist dagegen in § 3 Abs. 5 GO nicht vorgesehen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass zumindest die Regelungen der Gemeindeordnung keine gesetzliche Grundlage für öffentlich-rechtliche Verträge enthalten, nach denen Kreise die Aufgaben der Brandschau für kreisangehörige Gemeinden wahrnehmen sollen. Dies wäre aber insbesondere bei kleineren Gemeinden sinnvoll, da diese nicht das notwendige fachlich spezialisierte Personal für Brandschauen besitzen. Ob § 1 Abs. 7 FSHG NRW eine Ermächtigungsgrundlage für eine solche aufgabenträgerunabhängige Aufgabenverlagerung enthält, ist zweifelhaft. Bisher wurde die Auffassung vertreten, dass § 1 Abs. 7 FSHG NRW keine Ermächtigungsgrundlage dafür enthält, auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages einem Aufgabenträger, der diese Aufgabe selbst nicht auch originär hat, Aufgaben von Gemeinden zu übertragen. Gestützt wurde diese Auffassung durch die bis zur jüngsten Änderung der Gemeindeordnung geltende Rechtslage, nach der generell keinerlei aufgabenträgerunabhängige Zusammenarbeit bei Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung zulässig war. Da die Aufgabe der Brandschau ausschließlich den Gemeinden zugeordnet ist und die Kreise keine originären Aufgabenträger sind, wäre danach ein entsprechender öffentlich-rechtlicher Vertrag nicht zulässig. Im FSHG sollte deshalb klargestellt werden, dass alle Aufgaben nach dem FSHG im Wege der interkommunalen Zusammenarbeit auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Vertrages wahrgenommen und auch vertikal „verschoben" werden können.

3. Änderung des Personalstandards in § 5 FSHG NRW für die Wahrnehmung der Aufgaben in Brandschutzstellen

§ 5 Satz 3 FSHG NRW sollte mit dem Ziel geändert werden, dass die zur Durchführung der Aufgabe der Brandschutzdienststellen erforderlichen Tätigkeiten nicht nur Bediensteten mit einer Ausbildung für den gehobenen oder höheren feuerwehrtechnischen Dienst übertragen werden dürfen, sondern auch Bauingenieuren übertragen werden können, die durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen hierfür qualifiziert sind.

Begründung:

Gemäß § 5 Satz 3 FSHG NRW sind die zur Durchführung der Aufgaben in Brandschutzdienststellen erforderlichen Tätigkeiten zwingend Bediensteten mit einer Ausbildung für den gehobenen oder höheren feuerwehrtechnischen Dienst zu übertragen. Es sollte die Möglichkeit eröffnet werden, diese Tätigkeiten auch Bauingenieuren zu übertragen, die durch Fortbildung entsprechende Qualifikationen im Brandschutz erworben haben. Damit würde der Tatsache Rechnung getragen, dass die Aufgaben der Brandschutzdienststellen in engem Zusammen-

hang mit der Einhaltung baurechtlicher Vorschriften stehen. In Kreisen, aber auch in Städten du Gemeinden würde die vorgeschlagene Änderung des § 5 Satz 3 FSHG NRW eine größere personalwirtschaftliche Flexibilität ermöglichen, ohne dass die Qualität der Aufgabenwahrnehmung leiden müsste.

4. Erweiterung der Erstattungspflicht der Gemeinden gegenüber privaten Arbeitgebern für Arbeitsentgelte

§ 12 Abs. 2 FSHG NRW sollte mit dem Ziel geändert werden, dass privaten Arbeitgebern zukünftig auf Antrag durch die Gemeinde die von diesen zu zahlenden Arbeitsentgelte und Dienstbezüge einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen während der Tätigkeit als ehrenamtlicher Angehöriger der Feuerwehr mit einem Zuschlag von 50 Prozent auf die tatsächlich gezahlten Entgelte erstattet werden.

Begründung:

§ 12 Abs. 2 FSHG NRW sieht vor, dass privaten Arbeitgebern die Vergütungen, die sie während des Einsatzes von Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr weiterzuzahlen haben, auf Antrag von den Gemeinden zu erstatten sind. Die Beschränkung der Erstattungspflicht auf die einschließlich der Nebenleistungen (Sozialversicheurngsbeiträge) zu zahlenden Vergütungen gleicht die den privaten Arbeitgebern tatsächlich entstehenden Kosten nicht aus. Mit der Freistellung von Angehörigen der Feuerwehren gehen häufig zusätzliche Organisationskosten einher, um den Ausfall eines Arbeitnehmers im Betrieb kompensieren zu können. Nicht selten entstehen in diesem Zusammenhang dann für die Ersatzkraft zusätzliche Kosten (Überstundenzuschläge etc.). Auch weil die tatsächlich den privaten Arbeitgebern durch den Einsatz ehrenamtlicher Feuerwehrleute entstehenden Kosten nicht in vollem Umfang ausgeglichen werden, besteht zunehmend Zurückhaltung, Betriebsangehörige für die ehrenamtliche Feuerwehr freizustellen. Dies ist eine Ursache dafür, dass es immer schwieriger wird, Bürgerinnen und Bürger für die Tätigkeit in einer freiwilligen Feuerwehr zu gewinnen. Die Probleme für die privaten Unternehmen entstehen besonders bei nicht vorhersehbaren ungeplanten Einsätzen der Feuerwehr, weil sie sich hierauf organisatorisch nur schwer vorbereiten können. Bei vorhersehbaren Tätigkeiten für die Feuerwehr (z. B. Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, die lange vorher feststehen) sind die Probleme dagegen geringer.
Die Erstattungspflicht für fortgezahlte Vergütungen gegenüber privaten Arbeitgebern sollte deshalb den tatsächlichen Kosten angenähert werden. Um bürokratische und verwaltungsaufwendige Einzelermittlungen über den Umfang dieser zusätzlichen Kosten zu vermeiden, ist eine pauschale Regelung sinnvoll. Die zusätzlichen Kosten sollten pauschal durch einen 50-prozentigen Zuschlag auf die den privaten Arbeitgebern zu erstattenden tatsächlich gezahlten Vergütungen einschließlich Nebenleistungen ausgeglichen werden. § 12 Abs. 2 FSHG NRW sollte entsprechend geändert werden. Dabei könnte es sinnvoll sein, eine zwingende Erstattungspflicht nur für unvorhersehbare Feuerwehreinsätze vorzusehen und die Zahlung des 50-prozentigen Zuschlags ansonsten in das Ermessen der Kommunen zu stellen.

5. Aufschaltung des Notrufs 112 auf die Leitstellen der Kreise

§ 21 Abs. 2 FSHG NRW sollte dahingehend geändert werden, dass der Notruf 112 von allen kreisangehörigen Städten und Gemeinden auf die Kreisleitstelle aufzuschalten ist.

Begründung:

Gemäß § 21 Abs. 2 FSHG NRW muss der Notruf 112 von Mittleren und Großen kreisangehörigen Städten nicht auf die Kreisleitstelle aufgeschaltet werden, wenn diese ständig besetzte Feuerwachen unterhalten und gleichzeitig die Aufgaben einer Rettungswache wahrnehmen. Diese „gespaltene Zuständigkeit" geht zu Lasten einer möglichst zeitnahen Hilfeleistung für die von einem Notfall betroffenen Bürgerinnen und Bürger. Die betreffenden Mittleren und Großen kreisangehörigen Städte müssen bei Eingang des Notrufs 112 nämlich zunächst klären, ob der Notruf einen Brand oder einen Rettungsdienstfall betrifft. Handelt es sich um einen Rettungsdienstfall, so haben sie den Notruf an die Kreisleitstelle weiterzuleiten, die wiederum in einem weiteren Gespräch mit dem Hilfesuchenden klären muss, welche Hilfeleistungen wo erbracht werden müssen. Diese zeitliche Verzögerung geht zu Lasten einer effektiven und effizienten zeitnahen Hilfeleistung für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger. Darüber hinaus führt die Aufspaltung in mehrere Aufgabenträger im kreisangehörigen Raum zu einer unwirtschaftlichen Wahrnehmung der Aufgaben der Leitstellen. Deshalb sollte § 21 Abs. 2 Satz 2 FSHG NRW ersatzlos gestrichen werden. Im FSHG sollte zwingend festgelegt werden, dass der Notruf 112 immer auf die Kreisleitstellen aufzuschalten ist.

6. Einrichtung einer oder mehrerer Auskunftsstellen auf Landesebene gemäß § 31 FSHG NRW

In § 31 FSHG NRW sollte zwingend festgelegt werden, dass das Land eine oder mehrere zentrale Auskunftsstellen errichten muss.

Begründung:

§ 31 FSHG NRW sieht zurzeit vor, dass der Kreis oder die kreisfreie Stadt bei Bedarf eine Auskunftsstelle zu errichten hat. Sie hat die Aufgabe, Angehörigen oder sonstigen Berechtigten bei Schadensereignissen mitzuteilen, wie ihre Angehörigen von einem Schadensereignis betroffen sind und wo sie verblieben sind.
Insbesondere bei größeren Schadensereignissen können Kreise und kreisfreie Städte diese Aufgabe nicht immer sachgerecht alleine wahrnehmen. Das Land sollte deshalb verpflichtet werden, oberhalb der Kreise und kreisfreien Städte eine oder mehrere Auskunftsstellen einzurichten, die insbesondere bei größeren Schadensereignissen diese Aufgaben wahrnehmen. Sie sollten auch unterstützend tätig werden, wenn die örtlichen Auskunftsstellen der Kreise und kreisfreien Städte überfordert sind (z.B. Auskünfte über die Betroffenheit von ausländischen Staatsangehörigen aus Ländern, in denen Sprachen gesprochen werden, deren Beherrschung vom Personal einer örtlichen Auskunftsstelle nicht erwartet werden kann.).

7. Einführung der Möglichkeit, einen hauptberuflichen Kreisbrandmeister zu ernennen

§ 34 FSHG NRW sollte mit dem Ziel geändert werden, dass den Kreisen neben der jetzt bestehenden Möglichkeit, einen ehrenamtlichen Kreisbrandmeister zu ernennen, auch die Möglichkeit eröffnet wird, einen hauptamtlichen Kreisbrandmeister zu ernennen.

Begründung:

§ 34 FSHG NRW sieht zurzeit nur die Möglichkeit vor, einen ehrenamtlichen Kreisbrandmeister auf Vorschlag des Bezirksbrandmeisters durch den Kreistag ernennen zu lassen. Diese Möglichkeit sollte weiter bestehen bleiben.
Den Kreisen sollte jedoch daneben die Möglichkeit eröffnet werden, einen hauptberuflich in der Kreisverwaltung tätigen Bediensteten mit den Aufgaben eines Kreisbrandmeisters zu betrauen. Je nach Aufgabenumfang des Kreisbrandmeisters müsste dieser dann nicht ausschließlich mit den Aufgaben des Kreisbrandmeisters befasst sein, sondern könnte auch noch andere Aufgaben wahrnehmen, die im engen Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Kreisbrandmeisters stehen. Die Betrauung eines hauptberuflich tätigen Kreisbediensteten mit den Aufgaben des Kreisbrandmeisters hätte den Vorteil, dass die Tätigkeit des Kreisbrandmeisters organi-

satorisch stärker in die Tätigkeit der Kreisverwaltung eingebunden wäre. Dies könnte zu einer Optimierung der Wahrnehmung der Aufgaben eines Kreises im Bereich des Katastrophenschutzes, des Rettungsdienstes und des Brandschutzes führen. Die Entscheidung über die Übertragung der Aufgaben des Kreisbrandmeisters an einen hauptberuflich in der Kreisverwaltung tätigen Bediensteten, der selbstverständlich die erforderlichen Qualifikationen für diese Tätigkeit haben müsste, sollte dem Landrat/der Landrätin obliegen. Es liegt nahe, dass diese zuvor die Wehrführer der freiwilligen Feuerwehren zu seiner Entscheidung anhören. Da es sich bei der Übertragung der Aufgaben eines Kreisbrandmeisters an einen hauptberuflich in der Kreisverwaltung tätigen Bediensteten um eine Entscheidung im Sinne des § 42 gKrO NRW handelt, sollte diese Entscheidung ausschließlich dem Landrat/ der Landrätin obliegen. Die Ernennung eines ehrenamtlichen Kreisbrandmeisters in den Verfahrensstrukturen, wie sie jetzt § 34 vorsieht, sollte nur erfolgen, wenn der Landrat dies dem Kreistag vorschlägt oder der Kreistag der Entscheidung des Landrates mit zwei Dritteln seiner gesetzlichen Mitglieder widerspricht, anstelle eines ehrenamtlichen einen hauptberuflichen Kreisbrandmeister zu bestellen.

8. Erweiterung des Kataloges nicht kostenfreier Feuerwehreinsätze

§ 41 sollte dahingehend geändert werden, dass die Beseitigung von Ölspuren et cetera in Zukunft zu den kostenpflichtigen Feuerwehreinsätzen gehört, bei denen gegebenenfalls diejenigen Gefahrenabwehrbehörden oder Träger der Straßenbaulast zur Kostenerstattung verpflichtet werden können, die hierfür originär zuständig sind.

Begründung:

Die Frage, wer die Kosten der Beseitigung von Ölspuren etc. auf Landes- und Bundesstraßen sowie Bundesautobahnen zu tragen hat, ist durch die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichtes NRW vom 16. Februar 2007 zu Lasten der Träger der Feuerwehren entschieden worden. Das Feuerschutzhilfegesetz sollte mit dem Ziel geändert werden, dass die Verursacher solcher Einsätze eine Kostenerstattungspflicht trifft. Im Gesetzentwurf der Landesregierung zur Reform der Umweltverwaltung ist inzwischen ein besonderer Artikel enthalten, der eine entsprechende Änderung des Feuerschutzhilfegesetzes vorschlägt (Landtagsdrucksache 14/4973). Falls dieser besondere Artikel zusammen mit dem gesamten Gesetzentwurf, der zum 01. Januar 2008 in Kraft treten soll, verabschiedet wird, ist der Forderung Rechnung getragen.

Vorschläge zur Änderung des Rettungsgesetzes NRW

1. Streichung des § 6 Abs. 2 Rettungsgesetz NRW

§ 6 Abs. 2 Rettungsgesetz NRW sollte ersatzlos gestrichen werden. Für den kreisangehörigen Raum sollte als einheitlicher Aufgabenträger für den Rettungsdienst nur der Kreis vorgesehen werden.

Begründung:

§ 6 Abs. 2 Rettungsgesetz NRW sieht zurzeit zwingend vor, dass die Großen kreisangehörigen Städten neben den Kreisen im kreisangehörigen Raum Träger von Rettungswachen sind. Darüber hinaus sind Mittlere kreisangehörige Städte Träger von Rettungswachen, soweit sie aufgrund des Bedarfsplanes Aufgaben gemäß § 9 Abs. 1 Rettungsgesetz NRW wahrnehmen. Diese Aufgabenzersplitterung löst zusätzlichen bürokratischen Aufwand aus. Die Träger von Rettungswachen haben jeweils eigene Gebührensatzungen zu erlassen. Außerdem behindert die Aufgabenzersplitterung im kreisangehörigen Raum eine möglichst kostengünstige Wahrnehmung der Aufgaben des Rettungsdienstes. Das Gesetz sollte daher mit dem Ziel geändert werden, dass im kreisangehörigen Raum nur noch die Kreise Träger von Aufgaben des Rettungsdienstes sind. Eine Streichung des § 6 Abs. 2 Rettungsgesetz NRW schließt selbstverständlich nicht aus, dass der Kreis als einziger Träger von Aufgaben des Rettungsdienstes die für den Rettungsdienst erforderlichen Fahrzeuge und Ressourcen weiterhin dezentral an bestimmten Orten im Kreis stationiert beziehungsweise vorhält. Würde es zu einer Streichung des § 6 Abs. 2 Rettungsgesetz kommen, so würde sich damit auch automatisch das Problem der Aufschaltung des Notrufes 112 auf die Kreisleitstelle erledigen.

2. Rückführung des in § 19 Abs. 6 Rettungsgesetz enthaltenen Bestandsschutzes auf das verfassungsrechtlich gebotene Maß

§ 19 Rettungsgesetz ist mit dem Ziel zu ändern, dass bei der Wiedererteilung abgelaufener Genehmigungen zukünftig auch § 19 Abs. 4 und 5 Anwendung finden. Die Tatsache, dass ein Unternehmer jahrelang auf der Basis von Genehmigungen Krankentransporte durchgeführt hat, sollte als ein Abwägungsgesichtspunkt bei der Entscheidung über die Wiedererteilung von Genehmigungen angemessen berücksichtigt werden.

Begründung:

Bei der Wiedererteilung von Genehmigungen für Krankentransporte ist es nach der geltenden Rechtslage kein Versagungsgrund für die Genehmigung, wenn zu erwarten ist, dass durch die Inanspruchnahme der wiedererteilten Genehmigung das öffentliche Interesse an einem funktionsfähigen Rettungsdienst beeinträchtigt wird. Dieser umfassende Vertrauensschutz für die Inhaber von Genehmigungen ist verfassungsrechtlich nicht geboten. Den sich aus Artikel 14 Grundgesetz (Eigentumsschutz) ergebenden Gesichtspunkten wird ausreichend Rechnung getragen, wenn in §19 eine Bestimmung aufgenommen wird, dass die Tatsache, dass ein Unternehmer beanstandungsfrei in der Vergangenheit Krankentransporte durchgeführt hat, bei der Wiedererteilung von Genehmigungen angemessen zu berücksichtigen ist. Diese Tatsache ist dann ggf. auch gegen die öffentlichen Interessen abzuwägen, die gegebenenfalls dazu führen, dass durch eine Wiedererteilung ein funktionsfähiger Rettungsdienst gefährdet sein könnte. Dass eine solche Regelung verfassungskonform ist, zeigt das Beispiel des Personenbeförderungsgesetzes. Nach dem Personenbeförderungsgesetz bedürfen private Verkehrsunternehmer einer Genehmigung, wenn sie im Rahmen der Sicherstellung des öffentlichen Personennahverkehrs tätig werden wollen. Im Vertrauen auf diese Genehmigung tätigen diese Unternehmer zum Teil erhebliche Investitionen, die in nicht wenigen Fällen einen wesentlich größeren Umfang erreichen, als die Investitionen privater Krankentransportunternehmer. Trotzdem sieht § 13 Personenbeförderungsgesetz bei der Wiedererteilung solcher Genehmigungen an private Verkehrsunternehmen nicht vor, dass die Genehmigung auch dann wieder zu erteilen ist, wenn dadurch das öffentliche Interesse an einem funktionsfähigen öffentlichen Nahverkehr beeinträchtigt werden könnte. § 13 Abs. 3 Personenbeförderungsgesetz sieht vielmehr nur vor, dass der Umstand, dass ein Unternehmer jahrelang in einer dem öffentlichen Verkehrsinteresse entsprechenden Weise seine Verkehrsleistungen erbracht hat, bei der Wiedererteilung einer Genehmigung angemessen zu berücksichtigen ist.
§ 19 Rettungsgesetz sollte zukünftig entsprechend ausgestaltet werden. Auch bei der Wiedererteilung von Genehmigungen für den Krankentransport sollte daher § 19 Abs. 4 und 5 Rettungsgesetz mit der Maßgabe anzuwenden sein, dass die Tatsache, dass ein Krankentransportunternehmer diese Aufgabe jahrelang beanstandungsfrei wahrgenommen hat, bei der Entscheidung über die Wiedererteilung seiner Genehmigung angemessen zu berücksichtigen ist.

Allgemeine Forderungen

1. Einheitliches Gesetz für den Feuerschutz, den Rettungsdienst und den Katastrophenschutz im Rahmen der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr

Das Feuerschutzhilfegesetz NRW und das Rettungsgesetz NRW sollte zu einheitlichem Gesetz über den Rettungsdienst, den Feuerschutz und den Katastrophenschutz zusammengefasst werden.

Begründung:

Es ist sinnvoll, die bisher in getrennten Gesetzen vorhandenen Regelungen über den Feuerschutz, den Rettungsdienst und den Katastrophenschutz in einem einheitlichen Gesetz zusammenzuführen. Dadurch wäre besser gewährleistet, dass die gesetzlichen Bestimmungen, die die einzelnen Aufgabenbereiche regeln, aufeinander abgestimmt sind. Bei der Forderung eines einheitlichen Gesetzes ist zu berücksichtigen, dass diese gegebenenfalls hinter dem Ziel zurücktreten muss, sachgerechte Regelungen zu finden, die den jeweiligen unterschiedlichen spezifischen Aufgaben des Rettungsdienstes, des Feuerschutzes und des Katastrophenschutzes Rechnung tragen. Sollte dies nicht möglich sein, wenn es zu einem einheitlichen Gesetz kommt, hat der Gesichtspunkt der sachgerechten Aufgabenerledigung Vorrang.

2. Zusammenführung der Zuständigkeiten für den Feuerschutz, Rettungsdienst und den Katastrophenschutz bei einem Fachministerium der Landesregierung

Die Zuständigkeiten für den Rettungsdienst, den Feuerschutz und den Katastrophenschutz sollten innerhalb der Landesregierung bei einem Fachministerium angesiedelt sein.

Begründung:

Es ist wünschenswert, dass die Zuständigkeiten für den Rettungsdienst, den Feuerschutz und den Katastrophenschutz in einem Fachministerium der Landesregierung zusammengeführt werden. Die bisherige Aufteilung der Zuständigkeiten auf das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW und das Innenministerium NRW hat immer wieder zu Reibungsverlusten und teilweise auch zu widersprüchlichen Ergebnissen geführt. Deshalb ist es sinnvoll, diese Aufgaben bei einem Fachressort zu konzentrieren. Dabei ist nicht zu verkennen, dass dann gegebenenfalls trotzdem noch Schnittstellen zwischen beiden Ressorts verbleiben. So würde zum Beispiel bei einer Ansiedlung des Rettungsdienstes im Innenministerium NRW weiterhin eine Schnittstelle zum Krankenhausbereich bestehen, der bei Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW auch zukünftig angesiedelt ist. Trotz solcher auch zukünftig bestehenden Schnittstellen würde eine Konzentration der Zuständigkeiten für den Rettungsdienst, den Feuerschutz und den Katastrophenschutz in einem Fachressort zu einer erheblichen Reduzierung der überschneidenden Zuständigkeitsbereiche zwischen den beiden Fachressorts führen. Deshalb sollte diese Konzentration angestrebt werden.
Der Landkreistag NRW wird die vom Vorstand beschlossenen Änderungsvorschläge zur Grundlage für weitere Gespräche mit den beiden anderen kommunalen Spitzenverbänden sowie dem Innen- und Gesundheitsministerium für eine Novellierung des Feuerschutzhilfegesetzes machen.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 38.52.01/38.71.00

Konsequenzen im Dienstrecht aus der Föderalismusreform

Der Vorstand des Landkreistages NRW hat in seiner Sitzung am 30. Oktober 2007 Beschlüsse zu den Konsequenzen gefasst, die nach Auffassung des Landkreistages NRW vom Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen der nach der Föderalismusreform anstehenden Neuordnung des Beamtenrechts, des Beamtenversorgungsrechts, des Besoldungsrechts und des Laufbahnrechts in Nordrhein-Westfalen zu ziehen sind.

Nach der Föderalismusreform haben die Bundesländer zukünftig anders als bisher die Kompetenz, das Beamtenrecht, das Beamtenversorgungsrecht, das Besoldungsrecht und das Laufbahnrecht für die Landesbeamten (einschließlich der beamteten Bediensteten in den Kommunen des Landes) eigenständig zu regeln. Auf Bundesebene liegen zurzeit Gesetzentwürfe des Bundes zum Beamtenstatusrecht und zur Neuordnung des Dienstrechts vor, mit denen der Bund die ihm nach der Föderalismusreform noch verbleibenden Kompetenzen ausschöpfen will. Der Entwurf eines Beamtenstatusgesetzes, der zurzeit im Bundestag beraten wird, regelt allgemeine Statusfragen des Beamtenrechts, die zukünftig einheitlich weiterhin für alle beamteten Bediensteten des Bundes, der Länder, der Kommunen und der öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit Dienstherrenfähigkeit gelten sollen. Nach den gegenwärtigen Zeitplanungen soll das Beamtenstatusgesetz voraussichtlich zum 1. Januar 2009 in Kraft treten. Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Bundes, dessen Einbringung beim Bundesrat und Bundestag das Bundeskabinett vor einigen Tagen beschlossen hat, regelt die Rechtsmaterien für Bundesbeamte und Bundesbeamtinnen, die nach der Föderalismusreform jeweils eigenständig von Bund und Ländern für ihren Zuständigkeitsbereich zu regeln sind.
Auch das Land Nordrhein-Westfalen ist zukünftig gehalten, die Spielräume, die die Föderalismusreform den Bundesländern im Dienstrecht zuweist, durch eigenständige Regelungen auszufüllen. Solange dies nicht geschieht, gilt bis auf Weiteres das bisherige Bundesrecht weiter. Zurzeit ist nicht absehbar, in welchem Umfang das Land NRW diese Spielräume noch in der laufenden Legislaturperiode des Landtages NRW durch eigenständige gesetzliche Regelungen auf Landesebene ausfüllen will. Es scheint sich eine Meinungsbildung in der Landesregierung abzuzeichnen, die im Ergebnis darauf hinausläuft, dass in dieser Wahlperiode des Landtages NRW im Wesentlichen nur noch „technischem Anpassungsbedarf“ Rechnung getragen werden soll, der sich insbesondere nach der Verabschiedung des Beamtenstatusgesetzes ergeben wird. Politisch wichtige Neuregelungen würden dann erst mit Beginn der nächsten Wahlperiode des Landtages in Angriff genommen werden (strukturelle Neuordnung des Landesbeamtengesetzes, des Landesbesoldungsgesetzes und des Versorgungsrechtes für die Beamten und Beamtinnen im Land Nordrhein-Westfalen). Nicht auszuschließen ist, dass zumindest die Erhöhung der Lebensaltersgrenze für beamtete Bedienstete auf 67 Jahre, die in der Rentenversicherung schon realisiert ist, noch in dieser Wahlperiode des Landtages seitens der Landesregierung in Angriff genommen wird.
Unabhängig von dem zurzeit nicht klaren zeitlichen Horizont, innerhalb dessen das

Land Nordrhein-Westfalen die Konsequenzen aus der Föderalismusreform ziehen will, hat sich der Vorstand des Landkreistages NRW nach Vorberatungen im zuständigen Ausschuss für Verfassung, Verwaltung und Personal des Landkreistages NRW mit den Konsequenzen befasst, die nach Auffassung des Landkreistages NRW im Rahmen der Föderalismusreform gezogen werden sollten.
Die Geschäftsstelle des Landkreistages NRW wird die gefassten Beschlüsse, die nachfolgend im Wortlaut abgedruckt sind, zum Anlass nehmen, möglichst zügig mit den beiden für das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen zuständigen Ministerien (Finanzen und Inneres) in Gespräche einzutreten, um für die Anliegen des Landkreistages NRW zu werben.

Beschlüsse des Vorstandes

I. Neuordnung des Besoldungsrechts

1. *Der Landkreistag NRW hält als Grundlage für eine Neuordnung des Besoldungsrechts eine vergleichende Analyse und Bewertung der Bezahlungs- und Altersversorgungsstrukturen der beamteten und angestellten Bediensteten für wünschenswert. Auch die Vergütungsstrukturen in der Privatwirtschaft sollten in diese Analyse einbezogen werden. Die Analyse sollte mit dem Ziel erfolgen, eine leistungsgerechte Vergütung der beamteten Bediensteten im Vergleich zu den Angestellten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft zu erreichen, die transparent ist und sichtbar macht, wo Unterschiede durch unterschiedliche Strukturen der Vergütungssysteme (Alimentationsprinzip für beamtete Bedienstete) begründet sind.*
2. *Grundsätzliche Zustimmung zur Neuordnung des Besoldungsrechts in NRW auf der Basis der vom Bundesinnenminister entwickelten Vorstellungen.*
3. *Es sollten „Bezahlungskorridore" für die Eingangsämter der den Laufbahngruppen zugeordneten Besoldung eingeführt werden.*
4. *Alle regelmäßigen Zulagen sollten mit dem Ziel überprüft werden, sie weitestgehend in die monatlichen Tabellenentgelte zu integrieren oder sie abzuschaffen.*

Dem Beschluss lagen unter anderem folgende Erwägungen zugrunde: Nach den Ergebnissen der Föderalismusreform können die Bundesländer in Zukunft die Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Landesbereich und im Kommunalbereich weitgehend selbstständig regeln. Auch das Land NRW steht damit vor der Notwendigkeit, eigenständige Regelungen im Besoldungsrecht (und im Versorgungsrecht) zu erlassen.

Zu 1.: Erstellung einer vergleichenden Bestandsanalyse der Bezahlungsstrukturen für beamtete und angestellte Bedienstete unter Einbeziehung der Vergütungen in der Privatwirtschaft

Diese Situation sollte zunächst dazu genutzt werden, eine vergleichende Bestandsaufnahme zu erstellen, die die Entwicklung der Besoldung der beamteten Bediensteten (einschließlich Beihilfe im Krankheitsfall und der Versorgung) mit der Entwicklung der Vergütung der Angestellten im öffentlichen Dienst (einschließlich Entwicklung im Krankenversicherungs-, Renten- und Zusatzversorgungsrecht) sowie die Entwicklung der Einkommen in der Privatwirtschaft einbezieht. Die gegenwärtige Situation ist dadurch gekennzeichnet, dass die Besoldung und die sonstigen Vergütungsbedingungen der beamteten Bediensteten in keiner Weise mehr unter dem Gesichtspunkt transparent sind, ob und inwieweit „gleiche Arbeit" von beamteten Bediensteten und Angestellten im öffentlichen Dienst noch „gleich bezahlt" wird und inwieweit sich Abweichungen von diesem Grundsatz aus dem unterschiedlichen Strukturen der Vergütung von beamteten Bediensteten (Alimentationsprinzip) und angestellten Bediensteten rechtfertigen lassen. Diese Intransparenz ist dadurch entstanden, dass den beamteten Bediensteten anders als Angestellten zum Teil stärkere Einschnitte zugemutet worden sind, ohne das erkennbar ist, inwieweit diese stärkeren Einschnitte durch andere Einschnitte bei angestellten Bediensteten kompensiert worden sind oder sich unter dem Gesichtspunkt rechtfertigen lassen, dass sie dem Ziel dienen, dass „gleiche Arbeit" möglichst „gleich bezahlt werden soll". Zu nennen sind hier insbesondere folgende Maßnahmen:

- Kürzung der Sonderzuwendung auf inzwischen in der Regel 30 %
- Abschaffung des Urlaubsgeldes
- Einführung eines Selbstbehaltes bei der Beihilfe im Krankheitsfall
- Keine oder nur verzögerte Übernahme von nominalen Tariferhöhungen im Angestelltenbereich für beamtete Bedienstete
- Verlängerung der wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit

Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst sieht zudem bewusst eine Abkehr von den durch das Alimentationsprinzip geprägten Bezahlungsstrukturen des Beamtenrechts vor (z. B. Abschaffung familienbezogener Vergütungsbestandteile etc.). Dies erhöht die Schwierigkeiten, seriös die Frage zu beantworten, ob die Bezahlung und Vergütung von beamteten und angestellten Bediensteten, die teilweise in den Kommunen die gleiche Arbeit zu verrichten haben, noch mit dem Ziel vereinbar ist, dass gleiche Arbeit gleich zu bezahlen ist.
In die Bestandsaufnahme sind die unterschiedlichen Altersversorgungssysteme und Sozialversicherungssysteme (Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung etc.) einzubeziehen. Denn erst eine Gesamtschau aller Faktoren ermöglicht eine fundierte Entscheidung, ob und inwieweit eine gleiche Bezahlung von Angestellten und Beamten gewährleistet ist und inwieweit Unterschiede geboten sind, weil die Bezahlung von beamteten Bediensteten auch aus verfassungsrechtlichen Gründen unterschiedlich ausgestaltet werden muss. Der Landkreistag sollte sich deshalb dafür einsetzen, dass die Landesregierung der notwendigen Neuordnung der Besoldungsordnungen (und des Versorgungsrechts) eine solche vergleichende, der Öffentlichkeit zugängliche Bestandsaufnahme zugrunde liegt, die die Dienstherrn in die Lage versetzt, unterschiedliche Vergütungen und Bezahlungssysteme auch gegenüber ihren Bediensteten zu vermitteln.
Die im Folgenden dargestellten möglichen Neustrukturierungen der Besoldung sind daher mit dem Vorbehalt zu versehen, dass sie ggf. auf der Basis der zu erstellenden vergleichenden Bestandsanalyse noch einmal überprüft werden müssen.

Zu 2.: Vorschläge des Bundesinnenministers für beamtete Bundesbedienstete zur Neuordnung des Besoldungsrechts

Der Vorschlag des Bundesinnenministers im Dienstrechtsneuordnungsgesetz sieht vor, durch eine Neugestaltung der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A eine altersunabhängige, an beruflichen Dienstzeiten orientierte Tabellenstruktur einzuführen. Das bisherige System des sog. Besoldungsdienstalters wird abgeschafft. Die neue Grundgehaltstabelle enthält künftig in allen Laufbahngruppen eine gleiche Anzahl von Stufen. Anknüpfungspunkt für den Gehaltseinstieg und die weitere Gehaltsentwicklung soll die leistungsgerecht absolvierte Dienstzeit sein. Soweit noch keine beruflichen Dienstzeiten vorliegen, wird das Grundgehalt aus einer neu eingerichteten Anfangsstufe gewährt.
Das Aufsteigen in die Stufen des Grundgehaltes erfolgt bei anforderungsgerichteter Leistung innerhalb bestimmter Dienstzeiten (Erfahrungszeiten). Diese betragen ein Jahr in der Stufe 1, jeweils zwei Jahre in der Stufe 3 und 4, jeweils drei Jahre in den Stufen 4 und 5 und jeweils 4 Jahre in den Stufen 6, 7 und 8. Grundsätzlich kann das Endgrundgehalt damit nach 23 Dienstjahren erreicht werden. Die zeitliche Stufung der Erfah-

rungszeiten mit anfangs kürzeren und später längeren Intervallen knüpft an den bisherigen Stufenrhythmus an und bildet den zu Beginn der beruflichen Tätigkeit in der Regel schnelleren Erfahrungszuwachs pauschalierend ab. Zeiten, wie etwa Beurlaubung wegen Kindererziehung oder Pflege, werden als Erfahrungszeiten angerechnet.
Nicht anforderungsgerechte Leistungen führen wie bisher zu einem Verbleiben in der bisherigen Stufe des Grundgehaltes. Durch die Abkehr von Besoldungsdienstalter hat dieses Verbleiben jedoch zukünftig grundsätzlich Dauerwirkung. Soweit eine Beamtin oder ein Beamter im Stufenaufstieg angehalten worden ist, haben sie die Möglichkeit, durch eine weitere erhebliche Leistungssteigerung wieder zu der Stufe und Erfahrungszeit aufzuschließen, die ohne das vorige Anhalten erreicht worden wäre. Diese Möglichkeit soll mit ihrer Anreizwirkung die Personalführung unterstützen.
Die neue Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A hält am bisherigen Bezüge- und Einkommensniveau fest; die Beträge der bisherigen Endgrundgehälter werden weder abgesenkt noch variabilisiert. In die Grundgehaltstabelle werden die Stellenzulagen nach der Vorbemerkung Nr. 27 zu den Besoldungsgruppen A und B eingearbeitet.
Die nach dem Bundessonderzuzahlungsgesetz vorgesehene jährliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) wird in die Besoldungstabellen eingearbeitet – betragsmäßige Erhöhung der monatlichen Besoldung um 2,5 Prozent (entspricht 30 % jährliche Sonderzuwendung).
Es bleibt bei den familienbezogenen Besoldungsbestandteilen. Für Beamtinnen und Beamten mit drei und mehr Kindern wird der Kinderzuschlag pro Kind zusätzlich um jeweils 50 Euro monatlich erhöht.
Die jetzt vom Bundesinnenminister vorgeschlagene Neustrukturierung der Besoldung weicht in folgenden wesentlichen Punkten von den neuen Strukturen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst ab:

– Der Tarifvertrag sieht 15 Entgeltgruppen mit nur sechs Stufen vor.
– Der Tarifvertrag sieht eine jährliche Sonderzuwendung vor.

Die Unterschiede zum Tarifvertragsrecht, die sich bei einer Realisierung des Vorschlages des BMI ergeben würden, erscheinen vertretbar. Es spricht daher überwiegendes dafür, dass der Landkreistag NRW mit der Erwartung an die Landesregierung herantritt, dass es sich bei der Neuordnung des Landesbesoldungsrechts weitgehend von den Vorschlägen des Bundesinnenministers leiten lässt. Allerdings sollte für die leistungsbezogenen Vergütungsbestandteile eine Öffnungsklausel gefordert werden (vgl. hierzu den folgenden Unterpunkt 2).

Zu 3.: Einführung von „Bezahlungskorridoren“

Schon in der letzten Legislaturperiode des Bundestages ist die Einführung so genannter Bezahlungskorridore erörtert und vom Landkreistag NRW befürwortet worden. Bezahlungskorridore bei Eingangsämtern, die ein Dienstherrn zum Beispiel die Möglichkeit eröffnen, im höheren Dienst statt der Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A 13 auch eine Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A 12 oder A 14 vorzunehmen, setzen die Dienstherren in den Stand, bei der Personalgewinnung flexibel auf die Arbeitsmarktlage zu reagieren. Der LKT NRW sollte deshalb die Forderung erneuern, dass bei der Reform des Besoldungsrechts auch Bezahlungskorridore eingeführt werden.

Zu 4.: Integration von Zulagen in die Besoldungstabellen

Zulagen sollten weitestgehend abgeschafft und in die Besoldungstabellen integriert werden. Bei der Feuerwehrzulage, die bisher nur an beamtete Bedienstete im Einsatzdienst gezahlt wird, hätte dies zur Folge, dass Feuerwehrbedienstete in den Leitstellen ohne Einsatzdienst gleich bezahlt würden wie Feuerwehrbedienstete im Einsatzdienst. Dadurch würde unter anderem zum Beispiel der Grund für die teilweise übliche Praxis entfallen, Feuerwehrbedienstete in den Leitstellen kurzfristig auch in den Einsatzdienst „abzuordnen“, damit ihnen auch die Zulage gezahlt werden kann. Außerdem würden die „Wettbewerbsnachteile“ bei der Personalgewinnung für die Leitstellen der Kreise entfallen, die diese organisatorischen Umgehungsmöglichkeiten nicht besitzen oder wegen des damit verbundenen zusätzlichen kostenträchtigen Organisationsaufwandes nicht nutzen wollen.

II. Leistungsbezogene Vergütungsbestandteile

1. *Das Landesrecht sollte zukünftig die Möglichkeit vorsehen, beamteten Bediensteten leistungsbezogene Vergütungsbestandteile zu zahlen. Soweit das Landesrecht für beamtete Bedienstete Regelungen vorsehen sollte, die von den entsprechenden Regelungen der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst für angestellte Bedienstete abweichen, müssen diese Regelungen von einer Öffnungsklausel begleitet werden. Die Öffnungsklausel muss es den kommunalen Gebietskörperschaften ermöglichen, von diesen Regelungen auf der Basis einer Personalvereinbarung ggf. auch vollständig abzuweichen, wenn durch die Vereinbarung eine Gleichbehandlung der angestellten und beamteten Bediensteten bei der Zahlung von leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen nach den Vorgaben des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (Kommunal) erreicht wird.*
2. *Das dringende praktische Bedürfnis in den kommunalen Gebietskörperschaften, Angestellte und beamtete Bedienstete bei der Zahlung von leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen gleich behandeln zu können, macht es erforderlich, die entsprechenden landesrechtlichen Regelungen möglichst sofort schon vor der Umsetzung sonstiger Konsequenzen aus der Föderalismusreform zu schaffen.*

Dem Beschluss lagen unter anderem folgende Erwägungen zugrunde: § 42 a Bundesbesoldungsgesetz setzt den Bundesländern derzeit Grenzen für die Möglichkeit, beamteten Bediensteten in den Ländern und Kommunen leistungsbezogene Vergütungsbestandteile zu zahlen. Die von § 42 a BBesG gesetzten Grenzen hat das Land NRW durch die letzte Änderung der Leistungsprämienzulagenverordnung (LPZVO) für den Bereich der Leistungsprämien und Leistungszulagen inzwischen umfassend zugunsten der Entscheidungsspielräume auch der kommunalen Gebietskörperschaften ausgeschöpft.
Im Zusammenhang mit dieser Änderung der LPZVO hatte der Landkreistag NRW sich dafür ausgesprochen, die LPVZO zusätzlich mit einer Öffnungsklausel zu versehen, die es den kommunalen Gebietskörperschaften ermöglichen sollte, von den Vorgaben der LPVZO dann abzuweichen, wenn dies auf der Basis einer Personalvereinbarung mit dem Personalrat erfolgt und diese Vereinbarung vorsieht, dass beamtete und angestellte Bedienstete in einer kommunalen Gebietskörperschaft einheitlich nach den Maßstäben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (Kommunal) leistungsbezogene Vergütungsbestandteile erhalten.
Dies ist damals vom Innenministerium NRW u. a. unter Hinweis darauf zurückgestellt worden, dass eine entsprechende Öffnungsklausel in der LPVZO erst dann möglich sei, wenn durch formelles Landesgesetz § 42 a Bundesbesoldungsgesetz für das Land NRW aufgehoben wird. Solange der Landesgesetzgeber nicht von der Möglichkeit Gebrauch mache, die Regelung des § 42 a BBesG aufzuheben oder durch eine eigene Regelung zu ersetzen, sei das Land NRW beim Erlass der Verordnungen an diese Bestimmung gebunden. Ein formelles Gesetzgebungsverfahren sei jedoch mit Zeitaufwand verbunden, der es unmöglich machen würde, zeitnah schon die in § 42 a BBesG jetzt vorhandenen Spielräume des Landes NRW zugunsten der Kommunen auszuschöpfen. Inzwischen hat sich erwartungsgemäß ge-

zeigt, dass trotz der Änderung der LPVZO die Dienstvereinbarungen der Kreise über leistungsbezogene Vergütungsbestandsteile teilweise zu Schwierigkeiten und erhöhtem Verwaltungsaufwand sowie Ungleichbehandlungen führen, weil es nicht zulässig ist, beamtete Bedienstete verfahrensmäßig (z. B. durch Zielvereinbarungen) und beim Umfang der leistungsbezogenen Prämien und Zulagen gleich zu behandeln. Es besteht daher bei den Kreisen, die den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst hinsichtlich der leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen für Angestellte schon umsetzen, ein erhebliches dringendes praktisches Bedürfnis, die rechtlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass beamtete Bedienstete in einem gleichen Verfahren und im gleichen Umfang wie Angestellte nach den Maßstäben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst leistungsbezogene Vergütungsbestandteile erhalten können.
Sachlich nicht vertretbar wäre eine gesetzliche Regelung, beamtete Bedienstete zwingend mit Angestellten gleich zu behandeln. Beamtenrechtliche Regelungen über leistungsbezogene Vergütungsbestandteile, die von den tarifvertraglichen Regelungen abweichen, sollten vielmehr mit einer Öffnungsklausel flankiert werden, die es jedem Dienstherrn erlaubt, auch für beamtete Bedienstete die Regelungen für Tarifangestellte anzuwenden. Jeder Dienstherr hätte es dann selbst in der Hand, ob er beamtete Bedienstete mit angestellten Bediensteten gleichbehandeln will. Auch die kommunalen Gebietskörperschaften wären nicht gesetzlich gezwungen, eine solche Gleichbehandlung herbeizuführen, sondern hätten die Wahlmöglichkeit.

1. Inzwischen haben zahlreiche Kreise sowie Städte und Gemeinden Betriebsvereinbarungen für leistungsbezogene Vergütungsbestandteile bei angestellten Bediensteten getroffen. Die beamteten Bediensteten können aufgrund der Grenzen, die die LPZVO setzt, nicht mit angestellten Bediensteten gleich behandelt werden. Diese akuten praktischen Probleme machen es notwendig, die Voraussetzungen für eine Gleichbehandlung beider Bedienstetengruppen möglichst schnell zu treffen. Da völlig unklar ist, wann mit einem Gesamtkonzept des Landes für die Umsetzung der Föderalismusreform im Beamtenrecht zu rechnen ist, sollte dieses Problem vorab durch eine gesonderte Aufhebung des § 42 a Bundesbesoldungsgesetz und eine dann einzuführende Öffnungsklausel für beamtete Bedienstete möglichst schnell in einem besonderen Gesetzgebungsverfahren gelöst werden. Dies könnte gegebenenfalls sehr schnell technisch umgesetzt werden, wenn man ein ohnehin in der Beratung des Landtages befindliches Gesetzgebungsverfahren um einen entsprechenden neuen Artikel ergänzt.

III. Stellenobergrenzenverordnung

1. *Von einer Stellenobergrenzenverordnung im kommunalen Bereich sollte zukünftig gänzlich abgesehen werden. Vertretbar ist es dagegen, alle dem Landesbeamtengesetz unterfallenden öffentlichen Körperschaften (also auch das Land und nicht nur die Kommunen) durch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zu verpflichten, die Besoldung auf der Basis einer sachgerechten Bewertung der Dienstposten vorzunehmen.*
2. *Auch auf dem Hintergrund des Personalübergangs auf die kommunalen Aufgabenträger im Zusammenhang mit der Verwaltungsstrukturreform ist eine Beseitigung der quantitativen Grenzen der gegenwärtigen Stellenobergrenzenverordnung dringlich. Sie sollte deshalb gegebenenfalls kurzfristig vor einer vollständigen Aufhebung der Stellenobergrenzenverordnung umgesetzt werden.*

Dem Beschluss lagen unter anderem folgende Erwägungen zugrunde: § 26 Abs. 3 Bundesbesoldungsgesetz ermächtigt die Landesregierungen seit 2002 in größerem Umfang als bisher, durch Rechtsverordnung für ihren Bereich unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherren zur sachgerechten Bewertung der Funktionen für die Zahl der Beförderungsämter ganz oder teilweise von § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz abweichende Obergrenzen festzulegen. Der Landkreistag NRW hatte diese seit 2002 erweiterte Ermächtigung zum Anlass genommen, die Landesregierung wiederholt aufzufordern, die auf § 26 Abs. 3 BBesG beruhende Stellenobergrenzenverordnung des Landes um eine Regelung zu ergänzen, dass von den in § 26 Bundesbesoldungsgesetz festgelegten Obergrenzen auch dann abgewichen werden kann, wenn alle Dienstposten einer kommunalen Gebietskörperschaft auf der Basis einer sachgerechten (analytischen) Dienstpostenbewertung Besoldungsgruppen zugeordnet werden. Diese Forderung hat das Land NRW immer wieder abgelehnt.
Das Land Niedersachsen hat inzwischen auf der Basis des noch geltenden § 26 Bundesbesoldungsgesetz im Mai 2007 eine Stellenobergrenzenverordnung für den kommunalen Bereich erlassen, die quantitative Obergrenzen für die Zahl der Beförderungsämter nicht mehr vorsieht (Ausnahme: kleine Gemeinden). Sie legt nur noch fest, dass von den in § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz geregelten Obergrenzen für Beförderungsämter abgewichen werden kann, wenn dies einer sachgerechten Bewertung der Dienstposten und einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung entspricht. Gleichzeitig sieht die niedersächsische neue Stellenobergrenzenverordnung vor, dass die Dienstpostenbewertung nach einem einheitlichen Maßstab vorzunehmen ist und dass für die sachgerechte Bewertung der Dienstposten insbesondere folgende Bewertungsmerkmale in Betracht kommen:

1. Die zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Vorbildung, Ausbildung und Erfahrung,
2. die Art der Tätigkeit als leitende, beaufsichtigende, vorbereitende oder ausführende Tätigkeit,
3. der Umfang und der Schwierigkeitsgrad des Aufgabengebietes,
4. das Maß der Entscheidungsbefugnis und der Grad der Verantwortung und Selbstständigkeit,
5. die Zahl der nachgeordneten Bediensteten und
6. die Bedeutung des Dienstpostens im Vergleich zu den übrigen Dienstposten der eigenen Verwaltung zu vergleichbaren Dienstposten anderer kommunaler Verwaltungen sowie der Landesverwaltung.

Die Stellenobergrenzenverordnung des Landes Niedersachsen beruht noch auf dem „vorkonstitutionellen“, die Ergebnisse der Föderalismusreform noch nicht berücksichtigenden Bundesbesoldungsgesetz.
Nach der Föderalismusreform können die Bundesländer § 26 Bundesbesoldungsgesetz durch ein Landesgesetz ersetzen oder ersatzlos streichen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass das Land Nordrhein-Westfalen völlig selbständig entscheiden kann, ob und inwieweit es für den Landesbereich und den kommunalen Bereich überhaupt noch Stellenobergrenzen vorsehen will. Es ist zu erwarten, dass die Zurückhaltung im Finanzministerium NRW gegenüber einer ersatzlosen Streichung der Stellenobergrenzenverordnung weiter anhält. Es hat schon in den bisherigen Stellenobergrenzen des Landes für den kommunalen Bereich seinen Niederschlag gefunden und dürfte auch in Zukunft schwer auszuräumen sein. Um solchen möglichen Vorbehalten entgegenzukommen, ist es sinnvoll, anstelle von besonderen Stellenobergrenzen für den kommunalen Bereich eine landesgesetzliche Regelung mit dem Inhalt der jetzigen Stellenobergrenzenverordnung des Landes Niedersachsen zur Diskussion zu stellen, die dann aber für alle Körperschaften und nicht nur für die kommunalen Gebietskörperschaften gelten muss, die beamtete Bedienstete beschäftigen.

Eine vollständige Aufhebung von Stellenobergrenzenverordnungen setzt eine Aufhebung des § 26 Bundesbesoldungsgesetz durch Landesgesetz voraus. Allein durch das Gesetzgebungsverfahren für Landesgesetze sind deshalb Verzögerungen zu erwarten. Hinzu kommt, dass die Landesregierung vermutlich gegen isolierte landesgesetzliche Maßnahmen Vorbehalte hat, die nicht in ein Gesamtkonzept für ein Landesgesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Dienstrecht zeitlich eingebettet sind. Auch dies dürfte zeitliche Verzögerungen mit sich bringen. Am 1. Januar 2008 sollen die beiden Gesetze zur Reform der Versorgungsverwaltung und der Umweltverwaltung in Kraft treten. Zu diesem Zeitpunkt geht dann auch in erheblichem Umfang Personal aus dem Landesdienst auf die neuen kommunalen Aufgabenträger über. Dieses Personal ist bei der Berechnung der Stellenobergrenzen zu berücksichtigen. Der Personalübergang kann deshalb die bisherige Personalentwicklungsplanung und die sachgerechte Zuordnung der beamteten Bediensteten zu den nach der Stellenobergrenzenverordnung möglichen Beförderungsstellen erheblich in Frage stellen. Auch auf diesem Hintergrund ist es dringend wünschenswert, zumindest die quantitativen Grenzen der Stellenobergrenzenverordnung möglichst schnell zu beseitigen und den kommunalen Gebietskörperschaften die Möglichkeit zu eröffnen, die Beförderungsämter nur noch auf einer sachgerechten Bewertung der Dienstposten ausweisen zu können, wenn dies einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung entspricht. Eine solche „Lockerung" der Stellenobergrenzen ist kurzfristig auch ohne formelle Änderung oder Aufhebung des § 26 Bundesbesoldungsgesetz möglich. Die neue Stellenobergrenzenverordnung des Landes Niedersachsen kann insoweit als Vorbild für Nordrhein-Westfalen herangezogen werden.

IV. Neuordnung des Laufbahnrechts

Durch eine Abfrage bei den Kreisen (und Landschaftsverbänden) soll geklärt werden, wie aus der Sicht der Praxis folgende Überlegungen zu beurteilen sind:

- *Abschaffung der Laufbahn des einfachen Dienstes*
- *Reduzierung der Laufbahnen in vertikaler Hinsicht durch Bildung zweier Laufbahngruppen*
- *Erhöhung der Anzahl der sog. Verzahnungsämter zwischen den verbleibenden Laufbahnen unter gleichzeitiger Aufhebung der Aufstiegsmöglichkeiten*
- *Reduzierung der Laufbahnen auf der horizontalen Ebene.*

Dem Beschluss lagen unter anderem folgende Erwägungen zugrunde: Im Zuge der Neuordnung des Landesbeamtenrechts wird auch die Frage zu erörtern sein, wie das gegenwärtige Laufbahnrecht neu geordnet werden soll. Die Differenzierung in vier Laufbahnen in vertikaler Richtung (einfacher/mittlerer/gehobener und höherer Dienst) sowie in zahlreiche Laufbahnen auf horizontaler Ebene unter fachlichen Gesichtspunkten hemmt die Mobilität des Personaleinsatzes. Außerdem führt sie zum Teil zu bürokratischen und sehr differenzierenden Regelungen, wenn es um den fachlichen Laufbahnwechsel geht oder um den Einsatz von Bediensteten außerhalb der vertikalen Laufbahngruppe, in der sie sich befinden. Auf diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen:

1. Abschaffung des einfachen Dienstes

Der einfache Dienst spielt zumindest in der Kommunalverwaltung kaum noch eine Rolle. Anders stellt sich dagegen vermutlich die Situation im Land dar. Hier ist der einfache Dienst in bestimmten Bereichen (z. B. verbeamtete Assistenzkräfte – Boten, Justizvollzug etc.) noch relativ stark vertreten. Es sollte deshalb erörtert werden, ob die Laufbahn des einfachen Dienstes überhaupt noch notwendig ist. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Tätigkeiten des einfachen Dienstes in der Regel nicht dem beamtenrechtlichen Vorbehalt der Verfassung unterliegen, da sie in vielen Fällen nicht hoheitlicher Art sind. Soweit diese Tätigkeiten in diesen Bezahlungsgruppen weiterhin erforderlich wären, könnten sie daher in den meisten Fällen auch von angestellten Bediensteten verrichtet werden.
Falls es bei der Laufbahn des einfachen Dienstes bleibt, bietet es sich zumindest an, die beiden Laufbahnen des einfachen und des mittleren Dienstes zu einer Laufbahn zusammenzufassen. Dabei wäre dann die Möglichkeit zu schaffen, dass Bedienstete mit der Qualifikationsstruktur des bisherigen mittleren Dienstes in diese Laufbahn nicht mit dem Eingangsamt eintreten können, sondern als Seiteneinsteiger sofort einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet werden.

2. Zusammenfassung der Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes

Im Zuge der Neuordnung des Laufbahnrechtes wird auch erörtert, die bisherigen Laufbahnen des gehobenen und höheren Dienstes zu einer Laufbahn zusammenzufassen. Zugang zu dieser neuen Laufbahn sollen grundsätzlich Personen haben, die einen Hochschulabschluss haben (Fachhochschul- und Bachelorabschluss oder Magisterabschluss und Universitätsstudium). Der Zugang zu dieser einheitlichen Laufbahngruppe wäre dann gegebenenfalls auch zu differenzieren. Während Inhaber eines Fachhochschul- oder Bachelorabschlusses grundsätzlich mit dem Eingangsamt dieser neuen Laufbahngruppe beginnen, könnten Inhaber von Magister- und Universitätsabschlüssen in einem höheren, festzulegenden Amt ihre Tätigkeit aufnehmen.
Im Ergebnis würde die Neuordnung der vertikalen Laufbahnen darauf hinauslaufen, dass es nur noch zwei Laufbahnen gibt. Für die höhere Laufbahn wäre dann ein Hochschulabschluss Zugangsvoraussetzung.

3. Erhöhung der Anzahl der so genannten Verzahnungsämter unter gleichzeitiger Abschaffung der Aufstiegsmöglichkeiten

Die mit der Zusammenfassung von Laufbahngruppen auf der vertikalen Ebene verbundene Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den bisherigen Laufbahngruppen ließe sich alternativ teilweise auch durch die Erweiterung der so genannten Verzahnungsämter erreichen. Die als Alternative zurzeit hierfür vorgesehenen Aufstiegsmöglichkeiten bieten in einer nennenswerten Zahl von Fällen keine optimalen Wege, um leistungsstarke Beamtinnen und Beamte in Ämter der nächst höheren Laufbahn zu befördern. Folgende Fallgestaltungen können zu Problemen führen:

- Der Regelaufstieg wird nicht als erforderlich angesehen, weil die betreffenden Beamtinnen und Beamten nicht die uneingeschränkte Laufbahnbefähigung erwerben sollen, sondern lediglich maximal bis zum 2. Beförderungsamt der höheren Laufbahn befördert werden sollen und die hierfür förderlichen Qualifikationen durch Berufserfahrung und Fort- und Weiterbildung außerhalb der regulären Aufstiegsverfahren nachgewiesen haben.
- In einigen Bereichen bereiten die mit der Dauer der Aufstiegsverfahren verbundenen Vakanzen personalwirtschaftliche Probleme.
- Aus den aktuellen Dienstpostenbewertungen ergibt sich nicht selten, dass die hierfür in Frage kommenden Beamtinnen und Beamten entsprechend höher bewertete Dienstposten bereits für längere Zeit erfolgreich wahrgenommen haben.

Mit der Erhöhung der Anzahl der Verzahnungsämter würden die Möglichkeiten erweitert, entsprechend den konkreten personalwirtschaftlichen Bedürfnissen bei der Besetzung der Dienstposten sich entweder für leistungsstarke Beamtinnen und Beamte der niedrigeren Laufbahn oder für Lauf-

bahnbewerber der höheren Laufbahn zu entscheiden. Dies böte zudem zusätzliche Leistungsanreize insbesondere für diejenigen, die sich in Spitzenpositionen der bisherigen Laufbahn befinden.
Die Erweiterung der Verzahnungsämter bis zum 2. Beförderungsamt der nächst höheren Laufbahn würde die bisherigen Aufstiegsmöglichkeiten entbehrlich machen. Dies wäre gegebenenfalls hinzunehmen. Zudem würde der mit der Anwendung dieser Aufstiegsform verbundene Verwaltungsaufwand künftig entfallen.

4. Reduzierung der Laufbahnen in horizontaler Hinsicht

Zurzeit gibt es zahlreiche Laufbahnen im Beamtenrecht, die unter fachlichen Gesichtspunkten sehr differenziert sind. Dies steht der Mobilität und Verwendungsbreite der jeweiligen Personen entgegen, die häufig Qualifikationen für nur sehr spezielle Laufbahnen erworben haben. Auf diesem Hintergrund wird erörtert, auch die Zahl der Laufbahnen in horizontaler Hinsicht zu reduzieren und zu mehreren unter fachlichen Gesichtspunkten verwandten Laufbahnen zusammenzufassen. Zudenken wäre beispielsweise an die Bildung folgender Gruppen:

Gesundheit und soziale Dienste
- Justiz
- JustizPolizei
- JustizFeuerwehr
- JustizBildung und Schulen
- JustizWissenschaftliche Dienste
- JustizSteuerverwaltung
- JustizTechnische Dienste
- JustizAllgemeine Dienste (Verwaltung, Kommunikation und Ökonomie)
- JustizUmweltbezogene und Landwirtschaftliche Dienste.

Ob eine solche Zusammenfassung zu Laufbahngruppen unter dem Gesichtspunkt vertretbar ist, dass Verwaltung auch fachliche Spezialisten für eine qualitativ angemessene Aufgabenerledigung gebraucht, kann letztlich nur auf der Basis der konkreten praktischen Aufgaben und Bedürfnisse der öffentlichen Aufgabenträger ermittelt werden.

V. Neuordnung des Beamtenversorgungsrechts/ Flexibilisierung des Ruhestandsalters

1. *Die Neuregelungen des Beamtenversorgungsrechts für Beamtinnen und Beamte in NRW sollten sich an den vom Bundesinnenministerium im Entwurf für ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz enthaltenen Vorstellungen orientieren.*

2. *Der Vorstand spricht sich dafür aus, die Entscheidungsmöglichkeiten der Kommunen vor Ort beim Ruhestandsalter durch die Einführung bzw. Beibehaltung folgender Modelle für ein Abweichen vom Regelruhestandalter zu erweitern:*

   – *Möglichkeit für den Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der Antragsaltersgrenze,*
   – *Zahlung von Besoldungszuschlägen für das Überschreiten der Regelaltersgrenze;*
   – *Beibehaltung der Altersteilzeit,*
   – *Möglichkeit zum Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten.*

Ein Rechtsanspruch eines Bediensteten für eines dieser Modelle sollte nicht geschaffen werden. Die Entscheidung, ob bei einem Bediensteten ein Modell zum Zuge kommt, sollte vielmehr an die „freiwillige" Zustimmung des Bediensteten und des Dienstherrn gebunden werden.

Dem Beschluss lagen unter anderem folgende Erwägungen zugrunde:

Zu 1. Vorschläge des Bundesinnenministeriums fürBundesbeamte

Der vom Bundesinnenministerium vorgelegte Referentenentwurf für ein Dienstrechtsneuordnungsgesetz enthält auch Vorschläge für die Neuregelung der Beamtenversorgung. Diese Vorschläge regeln nur das Versorgungsrecht für Bundesbeamtinnen und -beamte. Nach der Föderalismusreform fallen die Neuregelungen für das Beamtenversorgungsrecht auch für die kommunalen Beamtinnen und Beamten in die Zuständigkeit der Länder. Es ist sinnvoll, dass sich das Land bei seinen Überlegungen für die Neuordnung des Beamtenversorgungsrechts für Beamtinnen und Beamte in NRW an den vom Bund entwickelten Grundzügen orientiert. Die wesentlichen Vorschläge auf Bundesebene lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Berücksichtigung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit**

Nach dem Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz werden Ausbildungszeiten an Hochschulen nicht mehr als Renten steigernd anerkannt. Im Ergebnis bedeutet die Streichung der Anerkennung von maximal bis zu drei Jahren Ausbildungszeiten eine Rentenkürzung von monatlich maximal 59 Euro. Würde man die Anerkennung von Ausbildungszeiten im Beamtenversorgungsrecht als ruhegehaltfähig ebenfalls vollständig streichen, so würde dies bei dreijährigen Hochschulausbildungszeiten in der Besoldungsgruppe A13 eine monatliche Kürzung der Versorgungsbezüge um zirka 215 Euro und in der Besoldungsgruppe A15 um 265 Euro bedeuten. Die unterschiedlichen Auswirkungen im Renten- und Beamtenversorgungsrecht hängen damit zusammen, dass bei Beamtinnen und Beamten als Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Ruhegehaltes die Monatsbezüge in den letzten beiden Jahren vor Eintritt in den Ruhestand herangezogen werden. Maßstab sind somit die Bezüge aus den dann erreichten Beförderungsämtern. Im Rentenversicherungsrecht wurden dagegen vor 2004 Hochschulausbildungszeiten bis zu drei Jahren mit 0,75 Entgeltpunkten berücksichtigt. Die Entgeltpunkte werden auf der Basis des durchschnittlichen Lebensarbeitseinkommens eines Rentners berechnet.
Der BMI schlägt nunmehr vor, die Anerkennung von Hochschulausbildungszeiten als ruhegehaltfähig nicht vollständig zu beseitigen, sondern sie nur soweit zu reduzieren, dass der absolute Betrag, um den die Versorgungsbezüge gekürzt werden, durchschnittlich nur die Größenordnung erreicht wie in der Rentenversicherung. Deshalb sollen Hochschulausbildungszeiten in Zukunft nicht mehr im Umfang von drei Jahren, sondern max. nur noch im Umfang von 855 Tagen als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden können. Im Ergebnis bedeutet diese so genannte „wirkungsgleiche Übertragung", dass die strukturell im Vergleich zum Rentenrecht günstigeren Berechnungsfaktoren bei der Festsetzung von Versorgungsbezügen nicht in Frage gestellt werden.

- **Nachzeichnung des Nachhaltigkeitsfaktors der Rentenreform 2004**

Der mit der Rentenreform 2004 eingeführte so genannte Nachhaltigkeitsfaktor ist in Folge einer gesetzlichen Schutzklausel bisher weitestgehend wirkungslos geworden. Die Schutzklausel sieht vor, dass er nicht zu nominalen Rentenkürzungen führen darf. Die durch den Nachhaltigkeitsfaktor eigentlich vorzunehmenden Rentenkürzungen werden vielmehr mit Rentenerhöhungen verrechnet. Da es in den Jahren 2005 und 2006 keine Rentenerhöhungen gegeben hat, ist der Nachhaltigkeitsfaktor faktisch nicht zum Zuge gekommen.
Der Entwurf eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes sieht jetzt vor, dass die Bundesregierung bis spätestens Ende 2011 prüfen muss, welche Auswirkungen der Nachhaltigkeitsfaktor bis zu diesem Zeitpunkt im Rentenrecht tatsächlich gehabt hat. Erst wenn diese empirischen Grundlagen vorliegen, soll entschieden werden, welche Maßnahmen in der Beamtenversorgung zu ergreifen sind, um diese Renten mindernden

Faktoren im Rentenrecht auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes zu übertragen.

- Schrittweise Anhebung des Regelruhestandsalters auf das 67. Lebensjahr

Die rentenrechtlichen Regelungen, nach denen das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben wird, werden 1:1 auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes übertragen. Die Regelaltersgrenze wird schrittweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr erhöht. Die neue Regelaltersgrenze greift in vollem Umfang für Beamtinnen und Beamte, die 1964 und später geboren sind. Bei Beamtinnen und Beamten mit den Geburtsjahren 1947 bis 1963 wird die Regelaltersgrenze schrittweise erhöht.
Eine entsprechende Erhöhung der Regelaltersgrenze um zwei Jahre von 60 auf 62 Jahre sieht der Bund auch für beamtete Bedienstete im feuerwehrtechnischen Dienst vor. Die Erhöhung der Regelaltersgrenze für beamtete Feuerwehrbedienstete auf 62 Jahre wird von den Betroffenen mit dem Argument abgelehnt, beamtete Feuerwehrbedienstete seien häufig schon vor dem 60. Lebensjahr dienstunfähig, weil für sie zum Beispiel keine Atemschutzmasken mehr tragen könnten. Dies ist zutreffend, vermag aber im Vergleich zu anderen Berufsgruppen keine Sonderregelung zu rechtfertigen. Zunächst ist festzuhalten, dass die Regelaltersgrenze der Feuerwehrbediensteten in NRW anders als bei der Polizei, die bis vor wenigen Jahren auch eine Regelaltersgrenze von 60 Jahren hatte, nicht auf 62 Jahre angehoben worden ist. Im Vergleich zu Polizeibediensteten sind Feuerwehrbedienstete daher hinsichtlich der Regelaltersgrenze von 60 Jahren jetzt schon besser gestellt. Im Übrigen ist generell festzustellen, dass bei vielen Berufsgruppen das Problem der gehäuften vorzeitigen Dienstunfähigkeit besteht (Dachdecker, Fliesenleger etc.). Bei diesen Berufsgruppen gibt es keine niedrigere Regelaltersgrenze. Jeder Bedienstete muss vielmehr individuell nachweisen, dass er dienstunfähig ist, wenn er vor der Regelaltersgrenze mit Anspruch auf Renten- oder Versorgungsbezüge vorzeitig in den Ruhestand gehen will. Auf diesem Hintergrund ist es nach Auffassung der Geschäftsstelle sachlich begründet, wenn auch die Regelaltersgrenze für Feuerwehrbedienstete wie bei anderen Bediensteten um zwei Jahre angehoben wird. Sie sind damit immer noch besser gestellt, als der normale Beamte, der zukünftig erst regelmäßig mit 67 Jahren und nicht wie Feuerwehrbedienstete schon mit 62 Jahren vorzeitig ohne Abschläge in den Ruhestand gehen kann. Hinzuweisen ist darauf, dass diese Frage vermutlich im Land noch erhebliche Diskussionen auslösen wird, da die Interessenvertretung der Feuerwehrbediensteten sehr viel Einfluss im Innenministerium hat.

Zu 2.: Flexibilisierung des Eintritts in den Ruhestand

- **Wahlmöglichkeiten für den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand**

Die FDP spricht sich dafür aus, anstelle von starren Regelaltersgrenzen die Möglichkeit zu eröffnen, vorher oder später in den Ruhestand einzutreten. Ein vorheriger Ruhestand soll dann mit entsprechenden Abschlägen verbunden sein. Die FDP, die auf Bundesebene nicht an der Regierung beteiligt ist, wird sich vermutlich in Nordrhein-Westfalen für dieses Modell einsetzen. Eine Flexibilisierung kann durchaus mit der Erhöhung der Regelaltersgrenzen kombiniert werden.

a) Ruhestand schon vor Erreichen der Antragsaltersgrenze

Bisher können beamtete Bedienstete auf Antrag gegen monatliche Abschläge von 0,3 Prozent zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen. Eine weitere Flexibilisierung ist dann vertretbar, wenn die eventuelle Abschläge so hoch bemessen sind, dass sie sich haushaltsneutral auswirken. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die dann notwendige vorzeitige Zahlung von Versorgungsbezügen durch Abschläge kompensiert wird, die die längere Zahlung von Versorgungsbezügen ausgleichen. Bisher ist bei der Antragsaltersgrenze in der Rentenversicherung und im Beamtenversorgungsrecht ein jährlicher Abschlag von 3,6 Prozent (monatlich 0,3 %) bei den Renten- und Versorgungsbezügen vorgesehen. Dieser Betrag dürfte nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zumindest für beamtete Bedienstete zu niedrig sein. Eine weitere Flexibilisierung der Regelruhestandsaltersgrenzen ist vertretbar, wenn sie mit versicherungsmathematisch berechneten Abschlägen einhergeht, die die vorzeitige Zahlung von Versorgungsbezügen kompensieren.

b) Zahlung von Besoldungszuschlägen für das Überschreiten der Regelaltersgrenze

Darüber hinaus sollte daran gedacht werden, ähnlich wie in Rheinland-Pfalz die Möglichkeit einzuführen, beamteten Bediensteten, die über Regelaltersgrenze hinaus Dienst leisten, einen Zuschlag zur Besoldung zahlen zu können. Rheinland-Pfalz, das die Regelaltersgrenze noch nicht erhöht hat, sieht schon jetzt vor, dass beamtete Bedienstete über die Regelaltersgrenze von 65 Jahren bis zum 68. Lebensjahr mit Zustimmung ihres Dienstherrn weiter Dienst tun können. Sie erhalten dafür einen Zuschlag zu ihrer Besoldung von etwa acht Prozent. Das rheinland-pfälzische Modell ist sinnvoll, wenn die Zuschläge in ihrer Höhe so ausgerichtet sind, dass sie unter Berücksichtigung der späteren Zahlung der Versorgung und der Erhöhung der Versorgungsbezüge durch die längere Dienstzeit haushaltsmäßig neutral sind.

- **Beibehaltung der Altersteilzeit**

Eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ist die Beibehaltung der Altersteilzeit. Altersteilzeit für beamtete Bedienstete ist ab dem 55. Lebensjahr als Ermessensentscheidung des Dienstherrn möglich. Die Altersteilzeit ist für den Dienstherrn allenfalls kostenneutral, wenn sie passgenau mit einem durch die Altersteilzeit erst zu realisierenden vorzeitigen Stellenabbau einhergeht. Das BMI schlägt jetzt für den Bundesbereich vor, dass Altersteilzeit auf der Basis einer Ermessensentscheidung des Dienstherrn grundsätzlich nur noch ab dem 60. Lebensjahr in Form der echten Teilzeit möglich sein soll. Blockteilzeit soll nur noch möglich sein, wenn mit ihr konkret ein Stellenabbau verbunden ist.
Die Vorschläge des BMI schränken die bisherigen Möglichkeiten des Dienstherrn (und des Bediensteten) ein. Es sollte bei der bisherigen Regelung bleiben, dass Altersteilzeit mit Zustimmung des Dienstherrn schon ab dem 55. Lebensjahr auch in Form der Blockteilzeit praktiziert werden kann und dass es anders als im Tarifbereich keinen Rechtsanspruch des Bediensteten auf Gewährung von Altersteilzeit gibt.

- **Möglichkeit zum Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten**

Eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit wäre es, Beamtinnen und Beamten mit Zustimmung des Dienstherrn die Möglichkeit einzuräumen, ein Arbeitszeitkonto aufzubauen. Bisher sieht das Landesbeamtengesetz nur ein sog. Sabbatjahr vor. Als maximale Freistellungsmöglichkeit ist es danach möglich, sechs Jahre mit verringerten Bezügen zu arbeiten, um anschließend ein Jahr unter Fortzahlung der verminderten Bezüge freigestellt zu werden. Die Regelungen über ein Sabbatjahr ermöglichen zwar die Ansparung von Arbeitszeit, nicht aber die Einstellung in ein länger als sechs Jahre bestehendes Arbeitszeitkonto, dass erst zum Ende des Berufslebens ausgeschöpft wird. Denn spätestens nach 6 Jahren Dienst muss man die ange-

sparten Arbeitszeiten durch Freistellung realisieren. Lebensarbeitszeitkonten, die erst unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand realisiert werden müssen, könnten vom Dienstherrn anders als die Altersteilzeit haushaltsneutral organisiert werden.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 11.40.00.1

Im Fokus: Niederrhein Tourismus – vom Geheimtipp zum Touristenmagneten

Noch ist der Niederrhein als Urlaubsregion ein Geheimtipp in Deutschland. Das soll sich allerdings in den kommenden Jahren ändern. Deshalb plant die Niederrhein Tourismus GmbH (NT) ab 2008 eine groß angelegte Werbekampagne über drei Jahre. Die vier Niederrhein-Partner Krefeld sowie die Kreise Kleve, Wesel und Viersen wollen zusammen bis zu 400.000 Euro pro Jahr ausgeben, um die Region bekannter zu machen.

Neben der klassischen Printwerbung wollen wir Hörfunkwerbung schalten, die Internetwerbung deutlich verstärken und auf vielen Roadshows präsent sein“, sagt Rolf Adolphs, Geschäftsführer der Niederrhein Tourismus GmbH. „Dazu denken wir auch an Themenflyer, die erstmalige Auflage eines Gästemagazins sowie eine intensivere Werbung für niederländische Gäste“, kündigt Adolphs weiter an. Noch liege der Bekanntheitsgrad der Region bundesweit unter zwei Prozent. Das Ziel sei es, diesen innerhalb von fünf Jahren auf fünf Prozent anzuheben. Gleiches gelte für die Übernachtungszahlen. „Wir möchten die Übernachtungszahlen pro Jahr um zwei Prozent steigern, in drei Jahren also um ehrgeizige sechs Prozent.“ Bisher verzeichnete der Niederrhein Tourismus rund 1,8 Millionen Übernachtungen pro Jahr, der gesamte Niederrhein 3,1 Millionen (Stand: 2006). Das sind rund acht Prozent des gesamten Tourismusaufkommens in Nordrhein-Westfalen.

Im Rahmen des Möglichen prüft NT aktuell, ob und inwieweit im Rahmen der Ziel-2-Förderung ein touristisches Projekt angeschoben werden kann, bei dem Teile der Marketingmittel als Eigenmittel eingesetzt werden können.

Warb für sich und „ihren“ Niederrhein auch auf der Touristik & Caravaning Messe Leipzig: die Niederrhein Tourismus GmbH (Foto: Christian Nitsche)

Auslöser für die Marketingkampagne war das touristische Leitkonzept für den Niederrhein. „Es hat im vergangenen Jahr festgestellt, dass uns unsere Gäste hervorragende Noten für unsere touristische Infrastruktur und unsere schöne Landschaft geben“, so Jürgen Jacobs, Fachbereichsleiter Stadtmarketing Krefeld. Der Haken war laut Michael Düchting, Leiter EntwicklungsAgentur Wirtschaft Kreis Wesel, dass „die Gäste sich aber wunderten, warum wir diese Vorzüge nicht besser vermarkten. Wir haben erkannt, dass wir in diesem Bereich noch mehr tun müssen.“ Einen Vorgeschmack auf die Tourismus-Offensive vom Niederrhein bekamen schon einmal die Menschen in Leipzig zu spüren. Einen Monat lang machte die Niederrhein Tourismus GmbH mit großformatiger Werbung auf drei Bussen und 15 Straßenbahnen auf den „Geheimtipp Niederrhein, die Urlaubsregion im Westen Deutschlands“ aufmerksam. Außerdem wurden in zwei Leipziger Wochenzeitungen Anzeigen geschaltet, mit denen 700.000 Haushalte erreicht wurden. Anlass für die Aktion war die „Touristik & Caravaning Messe“, die größte Urlaubsmesse in Ostdeutschland mit 78.000 Besuchern. Mit 1.210 Ausstellern wurde ein neuer Rekord aufgestellt. Hier war die Niederrhein Tourismus GmbH mit einem eigenen Stand vertreten und verzeichnete eine sehr gute Resonanz. Über 1.000 Besucher beteiligten sich an dem NT-Gewinnspiel. Das Projekt „2-LAND“, welches gemeinsam mit NT vor Ort war, brachte zahlreiche Buchungen für die Zukunft mit nach Hause.

Drei neue Kataloge machen Lust auf den Niederrhein

„Der Niederrhein hat viel zu bieten“, versichert nicht nur Andreas Höffken, Geschäftsführer DEHOGA Nordrhein e.V. Schon jetzt machen drei neue Reisekataloge Lust darauf, den Niederrhein im kommenden Jahr als Urlaubsregion zu entdecken. Die Kataloge „Freizeit am Niederrhein“, „Übernachten am Niederrhein“ und „TOP-Hotels am Niederrhein – Übernachten mit Komfort“ werben auf vielfältige Art und Weise für die Region zwischen Rhein und Maas. Dazu kommt der Spezialkatalog „ReiseMobil – Stellplätze am Niederrhein“, der im Jahr 2007 aufgelegt wurde und zwei Jahre Gültigkeit hat.
Das Besondere am Katalog „Freizeit am Niederrhein“ ist der Magazin-Charakter. So werden unterhaltsame Geschichten vom Niederrhein erzählt. Die Krefelder Radlegende Hennes Junkermann legt auswärtigen Gästen das Radwandern in der Region nahe. Der 73-Jährige fährt jede Woche zwischen 500 und 600 Kilometer durch seine Heimat

und ist vor allem von den zahlreichen Sehenswürdigkeiten wie den Krickenbecker Seen und der Wallfahrtstadt Kevelaer begeistert. Ergänzt wird das Thema „Radwandern“ durch Routenvorschläge wie die Via Romana oder den Rheinradweg. Mit Hilfe des Katalogs kann das gesamte Freizeitangebot der Region erschlossen werden. Dazu gehören Kultur-, Gastronomie- und Freizeittipps sowie eine Vielzahl reizvoller Pauschalangebote und Veranstaltungen. Gäste, die das gewisse Etwas bei der Übernachtung favorisieren, werden im Katalog „Übernachten mit Komfort“ fündig. Hier werden die TOP-Hotels am Niederrhein ausführlich vorgestellt. Das gesamte Übernachtungsangebot für jeden Geldbeutel von der rustikalen „Heuherberge“ über die Ferienwohnung bis zum gemütlichen Gasthof ist im Reisekatalog „Übernachten am Niederrhein“ dargestellt. Beide Kataloge ergänzen die Hotelbeschreibungen mit Übernachtungs-Arrangements.
Die vier Kataloge können kostenfrei bei allen Städten und Gemeinden im Verbandsgebiet und bei der Niederrhein Tourismus GmbH angefordert werden unter der Telefonnummer 02162-817903, Fax 02162-8179180 oder per E-Mail unter info@niederrhein-tourismus.de.
Alle Informationen sind auch auf der Homepage www.niederrhein-tourismus.de zu finden.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 80.40.01

Medien-Spektrum: Aktuelle Pressemitteilungen

Gesundheitsausschuss des Landkreistags unter neuer Führung

Presseerklärung vom 23. November 2007

Lieselore Curländer, Landrätin des Kreises Herford, ist einstimmig zur neuen Vorsitzenden des Gesundheitsausschusses des Landkreistags Nordrhein-Westfalen (LKT NRW) gewählt worden. Sie tritt die Nachfolge von Wilhelm Riebniger an, der als ehemaliger Landrat des Kreises Soest in den Ruhestand getreten ist.
Bei der Sitzung des LKT-Gremiums im Kreis Herford unterstützten die Ausschussmitglieder die Pläne der Landesregierung, mit einer landesweiten Impfkampagne die Masern ausrotten zu wollen. Sie sehen hierin eine Unterstützung für kommunale Aktivitäten im Bereich des Impfschutzes und verwiesen in diesem Zusammenhang auf die zahlreichen Impf-Aktionen, die in jüngster Vergangenheit in den Kommunen durchgeführt worden sind. Die Kommunen bieten dem Land an, auf die hierbei gewonnenen Erfahrungswerte zurückzugreifen. „Wichtig ist, dass bei der maßgeblich durch die Gesundheitsämter umzusetzenden Impfaktion die oft sehr unterschiedlichen örtlichen Gegebenheiten hinreichend berücksichtigt werden können“, erklärte Curländer.
Die Gesundheitsexperten aus den 31 nordrhein-westfälischen Kreisen befassten sich darüber hinaus mit der anstehenden Aufgabenübernahme im Bereich des Schwerbehindertenrechts. Bei der Reform der Versorgungsverwaltung sei konstruktiv mit dem Land verhandelt worden. Die Aufgaben im Schwerbehindertenrecht, die ab Januar von den dann aufgelösten staatlichen Versorgungsämtern übernommen werden, seien schon allein aufgrund der Bürgernähe und der Verzahnung mit den weiteren Aufgaben der Gesundheitsämter gut bei den Kreisen und kreisfreien Städten aufgehoben. Die Mitarbeiter, die nun ihren Arbeitsplatz dorthin wechseln, würden mit offenen Armen empfangen. „Natürlich müssen weiterhin wichtige Detailfragen mit dem Land geklärt werden, der eingeschlagene Weg stärkt aber die soziale und gesundheitliche Kompetenz der Kreise vor Ort und ist auch im Sinne der Betroffenen richtig“, betonte Curländer.

Umweltausschuss diskutiert Reformvorhaben

Presseerklärung vom 3. Dezember 2007

Der Umweltausschuss des Landkreistags Nordrhein-Westfalen (LKT NRW) hat sich bei seiner jüngsten Sitzung mit dem für Umweltschutz zuständigen Staatssekretär Dr. Alexander Schink ausgetauscht. LKT-Hauptgeschäftsführer Dr. Martin Klein: „Die von der Landesregierung vorgesehenen Reformen im Umweltbereich sind richtig, weil sie zu einer sinnvollen Kommunalisierung staatlicher Aufgaben führen und die Umweltkompetenzen der Kreise fachlich abrunden. Als Prinzip soll künftig die Betreuung von umweltrelevanten Anlagen aus einer Hand, also von einer Behörde, gelten. Dabei ist es natürlich angezeigt, die Kreise ausreichend finanziell auszustatten.“ Der Verbandschef sprach zudem Detailfragen der Verwaltungsreform an, die noch nicht gelöst sind und die vor Ort zu Problemen führen könnten. Der Ausschuss diskutierte neueste Entwicklungen im Bereich der Abfallwirtschaft: Bei den angedachten Modellversuchen zur automatischen Müllsortierung gebe es rechtliche Probleme, die es zunächst zu beseitigen gelte. In der so genannten „Zebratonne“ sollen Verpackungen für die gelbe Tonne mit Restmüll zusammen gesammelt und erst später maschinell getrennt werden. Ein Rechtsgutachten belegt, dass dabei sowohl EU- als auch öffentlich-rechtliche Vorgaben nicht ausreichend beachtet werden. „Die Konsequenzen für die kommunalen Entsorger sind momentan noch gar nicht absehbar“, erläuterte Klein. „Bevor also durch einen Großversuch Nägel mit Köpfen gemacht werden, sollten deshalb erst einmal die aktuellen Fragen abschließend beantwortet werden.“
Kritisch sah der Ausschuss die vom Land ohne Rückkoppelung mit den Kommunen seit einigen Monaten eingerichtete Clearingstelle für Wirtschaft und Umwelt: Unternehmen und Behörden können sich an die ehrenamtlich geführte Einrichtung wenden, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten in den Bereichen Wasserentnahme-Entgelt, Abwasserabgabe, Altlasten, Bodenschutz und Immissionsschutz gekommen ist. Sie versucht dann, eine einvernehmliche Lösung zu finden. „Im Prinzip haben wir dazu keine Einwände, müssen aber feststellen, dass eine solche Clearingstelle eigentlich gar nicht nötig wäre. Denn die Kreise haben ein Eigeninteresse an einer sowohl den Wirtschafts- als auch den Umweltbelangen gerecht werdenden Lösung. Auch ohne Mediatoren sind Recht und Gesetz der Maßstab der Kreise für ihr Handeln“, betonte der Hauptgeschäftsführer.

Kommunen plädieren für verändertes Verfahren zur Sprachprüfung für Kinder im Vorschulalter

Presseerklärung vom 6. Dezember 2007

Die kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen haben an die Landesregierung appelliert, das Verfahren zur Sprachstandsfeststellung von Kindern vor der Einschulung zu verändern. Städtetag, Landkreistag und Städte- und Gemeindebund halten es für wichtig, die sprachlichen Fähigkeiten von Kindern im Vorschulalter zu überprüfen. Für die Anfang 2008 anstehende Testrunde plädieren sie jedoch für ein Verfahren, in dem die Erzieherinnen und Erzieher aus den Kindergärten einbezogen werden. Auf die Beteiligung von Grundschullehrerinnen und Grundschullehrern sollte dagegen in der ersten Stufe der Sprachstandsfeststellung verzichtet werden. Das Land hat eine Entscheidung, wie künftig verfahren werden soll, noch für den Dezember angekündigt.
Der Geschäftsführer des Städtetages NRW, Dr. Stephan Articus, der Hauptgeschäftsführer des Landkreistages NRW, Dr. Martin Klein, und der Hauptgeschäftsführer des Städte- und Gemeindebundes NRW, Dr. Bernd Jürgen Schneider, erklärten, eine frühzeitige Bestandsaufnahme der sprachlichen Entwicklung und der Fähigkeiten von Kindern im Vorschulalter und eine sich darin anschließende gezielte Sprachförderung von Kindern mit Defiziten seien notwendig und sinnvoll, um mehr Chancengleichheit bei der schulischen Bildung zu erreichen.
Die kommunalen Spitzenverbände teilen jedoch nicht die Auffassung des Landes, dass die erste Stufe des zweistufigen Verfahrens zur Sprachstandsfeststellung unter Beteiligung von Lehrern durchgeführt werden muss. Sie bekräftigen vielmehr ihre Kritik auch am überarbeiteten Verfahren zur Sprachstandsfeststellung. „Die Kommunen favorisieren ein Verfahren, das auf der ersten Stufe auf eine Beteiligung von Grundschullehrern verzichtet und stattdessen auf die Förderempfehlung der Erzieherinnen aufbaut. Auf diese Weise wird die bei den Erzieherinnen vorhandene Kompetenz und deren Erfahrungswissen genutzt. Sie wissen genau, bei welchen Kindern Sprachdefizite bestehen“, so Articus, Klein und Schneider. Durch die Umsetzung dieses Vorschlags könnte das Land in erheblichem Umfang Kosten sparen, da deutlich weniger Lehrer eingesetzt werden müssten. Hierdurch ergebe sich zwangsläufig ein geringerer Unterrichtsausfall als bei dem ersten Durchlauf des Testverfahrens. Darüber hinaus biete das vorgeschlagene Verfahren den Vorteil, dass sich die Kinder in den Tageseinrichtungen nicht gegenüber einer fremden Lehrkraft äußern müssten. Es entstehe daher auf der ersten Stufe keine ungewohnte Prüfungssituation mehr, die im ersten Durchgang bei zahlreichen Vierjährigen zu Überforderung und zu nicht zutreffenden Ergebnissen geführt habe.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 00.10.03.2

Kurznachrichten

Soziales

Integration als Chance für Nordrhein-Westfalen und seine Kommunen

Der Erfolg von Integrationspolitik hängt auf Landes- wie auf Kommunalebene nicht allein von der Zahl und Qualität einzelner Maßnahmen ab. Ebenso entscheidend ist die Art und Weise, wie die Querschnittsaufgabe Integration vor Ort strategisch angegangen und organisiert wird. Dazu sind in den vergangenen Jahren auf kommunaler Ebene viele innovative Ideen entwickelt und umgesetzt worden.
Unter dem Titel „Integration als Chance für Nordrhein-Westfalen und seine Kommunen/ Potenziale nutzen – aus Erfahrungen lernen“ hat die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen ein Handbuch erstellt, das die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen im Bereich der Integration aufgreift. Das von den kommunalen Spitzenverbänden des Landes Nordrhein-Westfalen während der Erstellung kritisch-konstruktiv begleitete Handbuch beschreibt neue inhaltliche Themen wie die bessere Nutzung der Potentiale Zugewanderter, die Vernetzung der Akteure und viele Initiativen in der Integrationsarbeit. Erfahrungswissen aus der kommunalen Integrationsarbeit der letzten Jahre werden dargestellt, um den politisch und fachlich Verantwortlichen in den Kommunen wie auch den vielfältigen Integrationspartnern vor Ort nützliche Hinweise und neue Anregungen zu geben.
Das Handbuch kann kostenlos unter der Veröffentlichungsnummer 1046 telefonisch (0 18 03 – 10 01 10) oder im Internet (www.mgffi.nrw.de/publikationen) bestellt werden. Zusätzlich steht es unter www.mgffi.nrw.de unter dem Stichwort „Integration in der Kommune“ sowie unter www.integration.nrw.de unter dem Stichwort „Integration Allgemein“ als Download zur Verfügung.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 33.60.01

Vermessungswesen

NRW-Programm: Ländlicher Raum

Die Förderung der ländlichen Entwicklung ist in die zweite Säule der gemeinsamen europäischen Agrarpolitik (GAP) eingebettet. Für diese stehen nach dem EU-Finanzrahmen 2007-2013 in den nächsten Jahren EU-weit rund 69 Milliarden Euro zur Verfügung. Davon erhält Nordrhein-Westfalen rund 292 Millionen Euro. Die rechtliche Grundlage bildet hierbei die Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 des Rates vom 20. September 2005 über die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums (sog. ELER-Verordnung). Das NRW-Programm „Ländlicher Raum 2007-2013“ setzt diese Verordnung auf Ebene des Landes Nordrhein-Westfalen um und bildet damit das Kernstück der nordrhein-westfälischen Förderpolitik für die Land- und Forstwirtschaft sowie für den ländlichen Raum insgesamt. Das Förderprogramm sieht vier Schwerpunkte vor:

1. Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Land- und Forstwirtschaft,
2. Verbesserung der Umwelt und Landwirtschaft,
3. Lebensqualität im ländlichen Raum und Diversifizierung der ländlichen Wirtschaft und
4. LEADER.

Das Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen hat nunmehr eine kostenlose Broschüre zum NRW-Programm herausgegeben, die einen raschen Überblick über die Möglichkeiten und Maßnahmen des Programms vermittelt. Die Broschüre kann unter der Telefonnummer 0211/4566-666 oder per E-Mail unter infoservice@munlv.nrw.de direkt beim Ministerium bestellt werden oder im Internet unter „www.munlv.nrw.de/landwirtschaft/

nrw_programm/2007/index.php“ als PDF-Dokument (4 MB) heruntergeladen werden. Dort sind auch eine Zusammenfassung des NRW-Programms und das Gesamtprogramm elektronisch abrufbar.

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 61.14.15

Wirtschaft

Kreis Steinfurt erhält Zertifikat „Mittelstandsorientierte Kommunalverwaltung“

Als einer der NRW-weit ersten Kreise erhielt der Kreis Steinfurt jetzt das Zertifikat „Mittelstandsorientierte Kommunalverwaltung“. TÜV-geprüft steht nun fest, dass die Verwaltung 13 verschiedene Gütekriterien erfüllt, die von besonderer Relevanz für mittelständische Unternehmen sind. Diese reichen von der zügigen Bezahlung von Rechnungen (15 Tage), über die schnelle Nennung eines Ansprechpartners (3 Tage) bis zur umgehenden Reaktion auf E-Mails (am selben Tag).
Das Gütezeichen stellt klare Anforderungen bei Anträgen und Anfragen. Beispiel Bauantrag: Rückruf nach einem Arbeitstag, erste Informationen zum Verfahren nach sieben Arbeitstagen und Entscheidung über gewerbliche Bauvorhaben nach 40 Arbeitstagen. Voraussetzung für die Auszeichnung war auch, dass Existenzgründer einen Verwaltungslotsen zur Seite gestellt bekommen und dass angefragte Gespräche binnen fünf Tagen bei den Unternehmen stattfinden.
Alle zwei Jahre wird von unabhängiger Seite und manchmal auch „inkognito“ geprüft, ob der Kreis Steinfurt die Kriterien des Zertifikates zuverlässig erfüllt. Entwickelt wurde das Gütezeichen von der Gütegemeinschaft „Mittelstandsorientierte Kommunalverwaltung e.V.“ gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e.V. Bisher haben sich bundesweit 18 Städte und Kreise der Gütegemeinschaft angeschlossen, weitere 50 planen beizutreten. Der Kreis Steinfurt zählt zu den Gründungsmitgliedern.

Norbert Nießing (l.), Vorstandsmitglied der Gütegemeinschaft, übergibt Landrat Thomas Kubendorff die Urkunde zur Zertifizierung als „mittelstandsorientierte Kommunalverwaltung".

EILDIENST LKT NRW
Nr. 1/Januar 2008 80.10.04

Hinweise auf Veröffentlichungen

Hamacher/Lenz/Queitsch/Schneider/Thomas, **Kommunalabgabengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (KAG NRW)**, Kommentar, 8. Nachlieferung, Stand: November 2007, 430 Seiten, € 49,10, Gesamtwerk: 1.394 Seiten, € 98,00, Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co., Postfach 3629, 65026 Wiesbaden.

Neben der Aktualisierung des Gesetzestextes und des Anhangs erfolgte eine Überarbeitung der Erläuterungen zu §§ 1, 2, 6, 10, und 22 a KAG. Diese Paragrafen regeln die Kommunalabgaben, die Benutzungsgebühren, den Kostensatz für Haus- und Grundstücksanschlüsse sowie die Einschränkung von Grundrechten. Dabei wurde die neueste Rechtsprechung ebenso eingearbeitet wie die jüngste Literatur und Erfahrungen aus der Praxis.

Dölling (Hrsg.), **Handbuch der Korruptionsprävention**, Verlag C.Beck, München 2007, 677 Seiten, 78 €, ISBN 978 3 406 52296 3

Der Vorbeugung von Korruption kommt auch in den öffentlichen Verwaltungen ein hoher Stellenwert zu. Das Buch stellt umfassend dar, welche Maßnahmen Unternehmen und Verwaltungen ergreifen können, um Korruption zu verhindern. In verschiedenen Abhandlungen wird für die verschiedenen Handlungsfelder zur Bekämpfung von Korruption dargestellt, welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Dies betrifft etwa die Einstellung von Personal, die Organisation, die Aufstellung und Umsetzung von eindeutigen Verhaltensrichtlinien, die Durchführung von effektiven Kontrollen und die Aufdeckung von Korruptionsfällen. Die im Zivilrecht und Arbeitsrecht, im Verwaltungsrecht und im Strafrecht bestehenden Rechtsgrundlagen für die zur Korruptionsbekämpfung erforderlichen Reaktionen werden erläutert. Neben dem materiellen Strafrecht wird auch das Strafverfahrensrecht aus der Sicht von Staatsanwaltschaft und Verteidigung behandelt.

Das Handbuch verfolgt einen umfassenden Ansatz. Es beschränkt sich nicht auf die Probleme, die sich speziell in der öffentlichen Verwaltung ergeben können. Mehrere Abhandlungen befassen sich auch mit den sich in der Privatwirtschaft und den aus steuerrechtlicher Sicht ergebenden Fragestellungen. Durch die Einbeziehung von Problemfeldern außerhalb des öffentlichen Dienstes ergeben sich auch Hinweise für die Korruptionsbekämpfung in der öffentlichen Verwaltung. Das Buch ist auch aus diesem Grunde hilfreich für die Korruptionsbekämpfung in öffentlichen Verwaltungen.

Leyendecker, **Die große Gier**, Korruption, Kartelle, Lustreisen, Rowohlt Verlag, Berlin 2007, ISBN 978 3 87134 594 4, 300 Seiten, 19,90 €.

In dem Buch werden Groß-Korruptionsfälle deutscher Großunternehmen der letzten Zeit zusammenfassend dargestellt. Abschließend werden Hinweise für notwendige Reformen zur Korruptionsbekämpfung gegeben: Schutz von Hinweisgebern, Unabhängigkeit von Staatsanwälten, Verschärfung des Kartell- und Vergaberechts, Unternehmensstrafrecht und Maßnahmen zur Korruptionsverhinderung. Bezweifelt werden muss die These, Korruptionsverhinderung rechne sich nicht, weil sie Unternehmen im Ergebnis mehr schaden zufüge als diesen nutze. Dies wäre allenfalls nachvollziehbar, wenn das Entdeckungsrisiko relativ groß wäre. Der Autor selbst geht davon aus, dass etwa 95 % aller Korruptionsfälle nicht entdeckt werden. Eine effektivere Korruptionsbekämpfung setzt wirksamere Gesetze voraus. Die Bereitschaft, wirksamere Gesetze zu beschließen, ist in der Politik eher unterentwickelt. Sie würde nämlich auch die Politik selbst treffen. Gerade bei der politischen Korruption ist das Fehlen wirksamer Gesetze und Vollzugsdefizite besonders hoch. Dies zeigt der Tatbestand der Abgeordnetenbestechung, der in der Praxis bedeutungslos geblieben ist. Obwohl nach der UN-Kovention gegen Korruption vom 9. Dezember 2003 eine Verschärfung des Tatbestands der Abgeordnetenbestechung notwendig wäre, werden immer neue Gründe gefunden, sich diesem internationalen Standard zu entziehen.

Münder/Wiesner, **Kinder- und Jugendhilferecht – Handbuch**, 1. Auflage 2007, 69,– €, ISBN 978-3-8329-2218-4, Nomos Verlagsgesellschaft, Postfach 10 03 10, 76484 Baden-Baden.

Nachdem im Bereich des Kinder- und Jugendhilferechtes zuletzt mit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) sowie dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) eine gewisse Konsolidierung eingetreten ist, haben führende Experten des Kinder- und Jugendhilferechtes unter der Herausgeberschaft von Johannes Münder und Reinhard Wiesner ein umfassendes Handbuch zum Kinder- und Jugendhilferecht herausgegeben. Dieses Handbuch berücksichtigt auch bereits die möglichen Änderungen im Kinder- und Jugendhilferecht durch die Föderalismusreform. In umfangreichen Abhandlungen widmet sich das Handbuch u. a. folgenden Schwerpunkten:

- konkrete Leistungen und Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe
- Leistungs- und Aufgabenerbringung durch freie Träger und Private
- Kosten und Finanzierung der Maßnahmen
- Verfahren, Rechtsschutz und Datenschutz
- Schnittstellen zu angrenzenden Gesetzen.

Die einzelnen Kapitel bieten einen sehr intensiven, aber gut und interessant lesbaren Einstieg in die jeweilige Thematik und durchdringen diese in einer für Experten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe Gewinn bringenden Tiefe. Aufgrund der Reputation des Autorenteams aus Juristen, Sozialwissenschaftlern und Sozialpädagogen ist davon auszugehen, dass die dargestellten Inhalte durchaus bestimmend für künftige Diskussionen zum Rechtsgebiet der Kinder- und Jugendhilfe sein werden.

Bielenberg/Runkel/Spannowsky/Reitzig/-Schmitz, **Raumordnungs- und Landesplanungsrecht des Bundes und der Länder**, ergänzbarer Kommentar und systematische Sammlung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Lieferung 2/07, Stand: November 2007, Bestellnr.: 1 1216 0094, Erich Schmidt Verlag GmbH & Co., Genthiner Straße 30 G, 10785 Berlin-Tiergarten.

Die Lieferung enthält eine erste Auseinandersetzung mit der Neuordnung des Kompetenztitels für die Raumordnung im Grundgesetz durch die Föderalismusreform I. Ferner sind abgedruckt:

– die Territoriale Agenda der Europäischen Union,
– die Verordnung (EG) Nr. 1082/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Verbund für territoriale Zusammenarbeit (EVTZ),
– der Einzelhandelserlass des Landes Brandenburg,
– die Neufassung des Niedersächsischen Gesetzes über Raumordnung und Landesplanung und
– Änderungen des sächsischen Landesplanungsgesetzes.

Becker, **Das neue Umweltschadensgesetz, 2007**, XXIII, 211 Seiten, kartoniert, € 38,–, ISBN 978-3-406-56567-0, Verlage C.H.Beck/VAHLEN, Wilhelmstraße 9, 80801 München

Das Umweltschadensgesetz (USchadG) vom 10. 05.2007 tritt am 14.11.2007 in Kraft. Der neue Praktikerleitfaden gibt einen kompakten Überblick zur Anwendung dieses Gesetzes. Das USchadG setzt die europäische Umwelthaftungsrichtlinie um, die das umweltrechtliche Verursacherprinzip und den Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung stärken soll. „Umweltschäden" sind Schädigungen von Gewässern und natürlichen Lebensräumen, Bodenschäden und Schädigungen geschützter Arten (Fauna und Flora). Besteht die unmittelbare Gefahr des Eintritts eines Umweltschadens, treffen den Verantwortlichen – z. B. ein Unternehmen der produzierenden Industrie – umfangreiche Informations- und Gefahrenabwehrpflichten. Wenn ein Umweltschaden eingetreten ist, hat der Verantwortliche Schadensbegrenzungsmaßnahmen vorzunehmen und Sanierungsmaßnahmen zu ergreifen, die sich nach dem einschlägigen Fachrecht richten (Wasserhaushalts-, Bodenschutz- und Naturschutzrecht). Außerdem trägt der Verantwortliche – vorbehaltlich von Ansprüchen gegen die Behörden oder Dritte – die Kosten von Vermeidungs-, Schadensbegrenzungs- und Sanierungsmaßnahmen. Der neue Leitfaden orientiert sich an den Bedürfnissen des Rechtsanwenders, der rasche Informationen über Haftungsrisiken bei der Verursachung von Umweltschäden benötigt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem komplizierten Beziehungsgeflecht zwischen Umweltschadensgesetz und fachgesetzlichen Regelungen, z. B. Wasserhaushaltsgesetz, Bundes-Bodenschutzgesetz und Bundesnaturschutzgesetz. Das Werk wendet sich an alle im Umweltrecht tätigen Rechtsanwälte, Unternehmensjustitiare, Verbandsjuristen, Referenten in Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden sowie an Verwaltungsrichter.

Kloepfer, **Umweltschutz**, 48. Ergänzungslieferung, Stand: August 2007, rund 920 Seiten, in Schlaufe € 69,50, ISBN 978-3-406-55463-6, Grundwerk mit eingeordneter 48. Ergänzungslieferung, rund 6.130 Seiten, in 2 Ordnern € 118,00, ISBN 978-3-406-45210-9, Verlage C. H. Beck/Vahlen, Wilhelmstraße 9, 80801 München.

Die dritte Auflage der von Kloepfer herausgegebenen Textsammlung des Umweltrechts der Bundesrepublik Deutschland enthält alle wesentlichen Bundesvorschriften des Umweltrechts in zwei Bänden. Neben den umweltrechtlichen Gesetzen und Rechtsverordnungen sind auch zahlreiche Verwaltungsvorschriften aufgenommen worden, die faktisch häufig wie Rechtsnormen wirken und gerade im Umweltrecht von oftmals immenser Bedeutung sind. Darüber hinaus wurden bedeutsame Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften in die Sammlung aufgenommen. Insgesamt enthält die Sammlung rund 340 bundesweit geltende umweltrechtliche Vorschriften aus folgenden Rechtsgebieten: Allgemeines Umweltrecht, Raumnutzungsrecht, Naturpflegerecht, Gewässerschutzrecht, Abfallrecht, Gefahrstoffrecht, Immissionsschutzrecht, Atom- und Strahlenschutzrecht, Energie- und Bergrecht sowie Gentechnikrecht. Mit der 48. Ergänzungslieferung befindet sich die Textsammlung wieder auf dem einheitlichen Stand vom 20. August 2007. Berücksichtigt wurden unter anderem das neue Abfallverbringungsgesetz vom 19.07.2007 sowie die seit dem 01.10.2007 geltende neue Energieeinsparverordnung. Auch die Änderungen durch die Neufassung der Futtermittelverordnung, des Bundesfernstraßengesetzes und des Luftverkehrsgesetzes sowie zahlreiche Änderungen des Abfallrechts, des Immissionshandelsrechts, des Allgemeinen Eisenbahngesetzes, des Fluglärmschutzgesetzes, des Energiewirtschaftsgesetzes und des Bundesberggesetzes wurden berücksichtigt. Das Werk orientiert sich an den spezifischen Bedürfnissen der umweltrechtlichen Praxis und wendet sich an Behörden, Richter, Rechtsanwälte, Unternehmen und Verbände. Es wird regelmäßig aktualisiert, um der ständigen Vermehrung der im Bereich des Umweltrechts maßgeblichen Rechtsvorschriften Rechnung zu tragen.

Kotulla, **Umweltrecht – Grundstrukturen und Fälle**, Studienprogramm Recht, 4. Auflage, 2007, 204 Seiten, DIN A4, kartoniert, € 26,80, ISBN 978-3-415-03985-8, Richard Boorberg Verlag GmbH & Co. KG, Scharrstraße 3, 70563 Stuttgart.

Die vierte Auflage des Studienbuchs berücksichtigt die Änderungen der Gesetzgebungskompetenzen im Bereich des Umweltrechts durch die erste Stufe der sog. Föderalismusreform. Zudem wurde dem umfangreichen Aktualisierungsbedarf im Immissionsschutz-, Gewässerschutz-, Naturschutz- und Landschaftspflege- sowie im Kreislaufwirtschafts- und Abfallrecht Rechnung getragen. Das Werk enthält nicht nur zwei einführende Teile, die sich mit dem allgemeinen Umweltschutzrecht und dem Umweltschutzrecht der Europäischen Union befassen, sondern stellt auch die Einzelbereiche des nationalen Umweltschutzrechts (Immissionsschutzrecht, Strahlenschutzrecht, Gewässerschutzrecht, Bodenschutzrechts, Naturschutz- und Landschaftspflegerecht, Gefahrstoffrecht und Kreislaufwirtschafts- und Abfallrecht) hinsichtlich seiner Rechtsquellen, der Gesetzgebungskompetenzen und der maßgeblichen gesetzlichen Regelungen dar. Dabei konzentrieren sich die Darstellungen innerhalb dieser Einzelsegmente darauf, die Grundstrukturen des Umweltschutzrechts vorschriftenorientiert herauszuarbeiten, um auf diesem Wege angesichts der immensen Stoff- und Normenfülle Hilfestellung bei der systematischen Einarbeitung in die wesentlichen umweltschutzrechtlichen Problemkreise zu bieten. In den systematischen Zusammenhang der Abhandlung eingefügte Fallbeispiele dienen weiter dazu, die praktischen Bezüge zu verdeutlichen. Sie erleichtern – ebenso wie zahlreiche weiterführende Literaturempfehlungen – den Zugang zu dieser vielfältigen und komplexen Rechtsmaterie. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang auch das gesonderte Abkürzungsverzeichnis, in dem sich zu jeder in den Kapiteln erwähnten und abgekürzt bezeichneten Rechtsquelle die Angabe ihrer Originalfundstelle etwa im Bundesgesetzblatt oder Amtsblatt der EG findet. Über eine Internetplattform soll das Werk durch Hinweise und Materialien zu wichtigen Rechtsänderungen aktuell ergänzt werden.

Druck: Knipping Druckerei und Verlag GmbH, Düsseldorf