



STÄDTE- UND GEMEINDERAT

HERAUSGEBER STÄDTE- UND GEMEINDEBUND NORDRHEIN-WESTFALEN



Ausbildung

Jugendhilfe

Landesturnfest

Erbbaurecht



STÄDTE- UND GEMEINDERAT

Die Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

Dieser Betrieb bildet aus, kann man bisweilen auf Handwerker-Autos lesen. Eigentlich normal, möchte man meinen. Doch dass Unternehmen für ihren Nachwuchs sorgen, ist im Zeitalter der Kostensenker und Rendite-Optimierer längst nicht mehr selbstverständlich.

Die Kommunen stellen sich - glücklicherweise - dieser Aufgabe. Sie ziehen ihre jungen Kräfte für die Verwaltung selbst heran. Viele Städte und Gemeinden bilden sogar über Bedarf aus. Trotz stagnierenden oder sinkenden Personalbestandes leisten sie damit einen Beitrag zur Generationengerechtigkeit. Dass die Azubis aus dem Rathaus auf dem Arbeitsmarkt meist gute Karten haben, ist ein schöner Beweis für die Qualität der Ausbildung.

Dennoch kommt die Verjüngung der Kommunalverwaltungen nur schleppend voran. Seit mehr als einem Jahrzehnt nimmt die Zahl der Beschäftigten eher ab als zu. Grund sind die Haushaltsnote und daraus resultierende Sparzwänge vieler Städte und Gemeinden. Gleichzeitig sind aber viele Aufgaben hinzugekommen - etwa der Betrieb von Bürgerbüros oder die Gestaltung der online-Angebote. Wo die Kinderbetreuung ausgebaut wird, braucht es mehr Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen in kommunalen Einrichtungen.

Ganz ohne Neueinstellungen geht es auch in der sich immer weiter verschlankenden Kommunalverwaltung



nicht. Ansonsten müssen Arbeitsabläufe rationalisiert werden, sodass Personal für neue Tätigkeiten frei wird. Umschulung und Weiterbildung ist somit das tägliche Brot aller Hauptamter, wollen sie den Betrieb am Laufen halten. Eine älter werdende Belegschaft erfordert neue didaktische Konzepte. Das Vorurteil, dass ältere Menschen nicht mehr lernen wollen oder können, ist durch Praxis und Forschung längst widerlegt. Aber ältere Menschen lernen anders, sie brauchen mehr Zeit, nehmen die neuen Inhalte dafür gründlicher auf. Mit der Berufsausbildung im dualen System, mit Studieninstituten und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung verfügen die Kommunen in Nordrhein-Westfalen über eine solide Ausbildungs-Infrastruktur. Schwierig wird es, wenn für Spezialgebiete Fachkräfte auf dem freien Markt zu gewinnen sind. Gerade im IT-Bereich ziehen die Städte und Gemeinden aufgrund ihres begrenzten Spielraums beim Gehalt oft den kürzeren. Dennoch gilt auch hier der Kernsatz moderner Organisationslehre: man muss nicht alles selber machen. Solange die Kommunen zumindest ihr Kernteam aus den eigenen Reihen rekrutieren, ist das nachhaltig und effizient.

Dr. Bernd Jürgen Schneider
Hauptgeschäftsführer StGB NRW



Datenschutz in der Kommunalverwaltung

Recht - Technik - Organisation, v. Uwe Lübking u. Dr. Martin Zilkens, 23,5 x 16,5 cm, 615 S., fester Einband, 2. Aufl., 2008, Erich Schmidt Verlag, Berlin, 89,90 Euro, ISBN 3-503-08311 4

Die wesentlich erweiterte und neu bearbeitete Auflage des Datenschutz-Klassikers für die Kommunalverwaltung schildert umfassend die rechtlichen, technischen und organisatorischen Aspekte der Materie. Beinahe zu jedem in der Praxis relevanten Thema finden sich Ausführungen, sei es zu den einzelnen Fachbereichen, in Bezug auf Dienstanweisungen, Auftragsdatenverwaltung oder Videoüberwachung oder auch zum Informationsfreiheitsrecht. Das Standardwerk schildert zunächst die rechtlichen Grundlagen, ohne dabei den Bezug zur Praxis zu verlieren und führt dann über die Begriffe und datenschutzrechtlichen Grundsätze zu den eigentlichen Sachthemen. Durch diese Aufteilung, den Index und die übersichtliche Feingliederung lassen sich Einzelfragen schnell lösen. Dabei helfen auch umfassende Verweise auf Rechtsprechung und andere Literatur.

Rechtshandbuch der Märkte und Volksfeste

mit Mustern, Checklisten und Praxistipps, v. Frauke Ley, 20,9 x 14,8 cm, 307 S., broschiert mit CD, Lexis-Nexis, 2008, 38 Euro, ISBN 3-89655-362-1

Die Autorin, Rechtsamtsleiterin der Stadt Bünde, liefert mit dem Rechtshandbuch ein Praxiswerk, das sowohl bei grundsätzlichen Fragen wie der Privatisierung von Märkten als auch bei Einzelfragen des Behördenalltags etwa zur Zulässigkeit von Feuerwerk bei Volksfesten weiter hilft. Das Werk führt auf den allgemeinen Fragen aufbauend zu Spezialthemen, wobei die klare Gliederung die Orientierung erleichtert. Umfangreiche Rechtsprechungshinweise, Checklisten und Formulierungsvorschläge machen die Praxisnähe des Buches deutlich. Dabei werden auch Fragen zu Lärmimmissionen, Straßennutzungsrecht, Gaststättenrecht und weiteren dazu gehörenden Themen beantwortet.



Temporäre Nutzungen als Bestandteil des modernen Baulandmanagements

v. Dr. Egbert Dransfeld u. Daniel Lehmann, hrsg. v. Forum Baulandmanagement NRW, A 4, 131 S., mit zahlr. Abb. u. Fotos, 1. Aufl., 2008, kostenl. zu best. bei d. Koordinierungsstelle des Forum Baulandmanagement NRW beim ILS NRW, Tel. 0213-9051-254, oder im Internet herunterzuladen unter www.forumbauland.nrw.de

Die Studie führt die bisherigen Erfahrungen mit Zwischennutzungen - insbesondere in den neuen Bundesländern - zusammen und überträgt sie auf die nordrhein-westfälischen Rahmenbedingungen. Die Informationen und Hinweise sollen Städten und Gemeinden helfen, Zwischennutzungen zu initialisieren und für ein nachhaltiges ganzheitliches Baulandmanagement einzusetzen. Von besonderem Wert sind dabei nicht zuletzt die Vertragsbeispiele, die eine Hilfe bei der Formulierung eigener Regelungen darstellen.

Inhalt

62. Jahrgang
Juli - August 2008

Bücher und Medien	4
Nachrichten	5

Thema **Ausbildung**

Gunnar Schwarting, Stefanie Weimer Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Personal der Kommunalverwaltungen	6
Tanja Gaspers Ausbildung in der Verwaltung der Stadt Troisdorf	9
Ludger Schrapper Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW	11
Wolfgang Baie, Klaus-Jochen Lehmann Konzept und Praxis der Studieninstitute in NRW	13
Joachim Breitfeld Förderung von Nachwuchskräften in der Stadt Detmold	15
Interview mit Schlangens Bürgermeister Ulrich Knorr zur Fortbildung kommunaler Führungskräfte	17
Walter Jonas Anforderungen an die Ausbildung der Feuerwehrleute in NRW	18
Werner Kemker Das Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen in Münster	19
Norbert Feith Das Beratungszentrum für Kinder und Jugendliche der Stadt Bergheim	21
Deutsch-französischer Bürgermeisterkongress in Köln	24
Carsten Morgenthal, Andreas Pap Medienträchtiger Konflikt zwischen Stadt und Pflegeeltern in Schwerte	26
Susanne Zimmermann Das Landesturnfest in Gütersloh - Reckstange und Party	28
Thomas Licher Chancen des Erbbaurechts für kommunale Wohnungsunternehmen	29
Feier zum 60-jährigen Bestehen des Staates Israel	31
IT-News	32
Gericht in Kürze	33

Titelfoto: Presseamt Bochum

Höhere Schulden bei Bund, Land und Kommunen

Die öffentliche Verschuldung ist erneut gestiegen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren Bund, Länder und Kommunen zum Jahresende 2007 insgesamt mit 1,553 Billionen Euro verschuldet. Das sind 0,5 Prozent mehr als Ende 2006. Rechnerisch kamen damit etwa 18.880 Euro Schulden auf jeden Einwohner. Den größten Anteil an der Pro-Kopf-Verschuldung hatte der Bund mit 11.637 Euro, gefolgt von den Ländern mit 5.898 Euro sowie den Gemeinden und Gemeindeverbänden mit 1.447 Euro. In NRW wuchsen die Schulden von Land und Kommunen um 1,2 Prozent auf rund 151,76 Mrd. Euro an. Das entspricht einer Verschuldung von 8.427 Euro pro Einwohner. An den Schulden in NRW hatten die Kommunen einen Anteil von knapp 50 Mrd. Euro. Wie das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik mitteilt, waren das 1,5 Prozent mehr als zum Jahresende 2006. Während die langfristigen Schulden um 3,6 Prozent auf 32,9 Mrd. Euro sanken, stiegen die kurzfristigen Verbindlichkeiten um fast zehn Prozent auf 13,7 Mrd. Euro.

Erstmals seit zehn Jahren wieder Geburtenzuwachs

In Nordrhein-Westfalen werden wieder mehr Kinder geboren. Wie das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik mitteilt, sei die Zahl der Geburten im Jahr 2007 erstmals seit zehn Jahren wieder gestiegen. Den Angaben zufolge erblickten 151.168 Kinder das Licht der Welt. Das waren 0,8 Prozent mehr als 2006. Dennoch liegt die Zahl immer noch um mehr als zehn Prozent unter dem Durchschnittswert der letzten zehn Jahre, der 167.700 Geburten pro Jahr betrug. Den höchsten Zuwachs an Geburten verzeichneten die Städte Bottrop mit 7,3 Prozent, Leverkusen und Mülheim an der Ruhr mit jeweils 5,0 Prozent sowie Hamm mit 4,9 Prozent.

131 Millionen Euro für kommunale Straßen und Radwege

Für den Bau und die Sanierung kommunaler Straßen und Radwege in Nordrhein-Westfalen stellt das NRW-Verkehrsministerium in diesem Jahr 131 Mio. Euro bereit. Damit sollen insgesamt 211 Projekte umgesetzt werden. Wie NRW-Verkehrsminister Oliver Wittke mitteilte, sollen Straßen umgebaut, Unfallschwerpunkte beseitigt und Gefahrenquellen an Bahnübergängen reduziert werden. Investiert werde zudem in sicherere Schulwege sowie in den Bau von Radwegen, Umgehungsstraßen und Entlastungsstraßen.

Leichter Rückgang bei der landwirtschaftlichen Fläche

Die landwirtschaftlich genutzte Fläche in NRW hat in den vergangenen zehn Jahren um 684 Quadratkilometer abgenommen. Wie das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik mitteilt, entspreche dies etwa der Gesamtfläche des Rhein-Erft-Krei-

ses. Insgesamt nimmt die landwirtschaftlich genutzte Fläche mit 16.902 Quadratkilometern immer noch knapp die Hälfte der gesamten Landesfläche von 34.087 Quadratkilometern ein. Ein Viertel des Landes ist den Angaben zufolge bewaldet. Auf Gebäude- und zugehörige Freiflächen entfielen 12,7 Prozent der Landesfläche, auf Verkehrsflächen 6,9 Prozent, auf Wasserflächen 1,9 Prozent, auf Erholungsflächen 1,7 Prozent und auf Betriebsflächen 1,1 Prozent.

Landespreis für Architektur, Wohnungs- und Städtebau

NRW-Bauminister Oliver Wittke hat einen neuen Landespreis für Architektur, Wohnungs- und Städtebau ins Leben gerufen. Mit dem Preis sollen künftig aktuelle Bauthemen aufgegriffen und realisierte Bauprojekte mit Vorbildcharakter in NRW gewürdigt werden. Unter dem Thema „Energieeffizientes Bauen für die Zukunft“ werden in diesem Jahr bis zu 15 gestalterisch wertvolle, besonders energieeffiziente sowie intelligente Gebäude- und Siedlungskonzepte mit Vorbildcharakter prämiert. Bewerben können sich Bauherren, Architekten und Ingenieure, deren Entwürfe seit Februar 2002 in NRW umgesetzt wurden. Auch Architekten, Stadtplaner und Ingenieure aus NRW mit entsprechenden Projekten außerhalb der Landesgrenzen können teilnehmen. Die Preise sind mit jeweils 4.000 Euro dotiert.

Denkmalprojekt „Fremde Impulse 2010“ als Kulturhauptstadt-Beitrag

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) will im Kulturhauptstadtjahr 2010 Wegstrecken mit Denkmälern ausweisen, die mit dem Thema Migration verknüpft sind. Im Rahmen des Projektes „Fremde Impulse 2010“ sind konkret vier bis sechs Routen sowie eine Ausstellung auf Schloss Cappenberg und eine Tagung geplant. Die Routen führen unter anderem zum Antwerpener Altar von St. Viktor in Schwerte, zur Kapelle St. Bartholomäus in Bochum und zu dem von Thorn Prikker geschaffenen Bahnhofsfenster in Hagen. Mit Stationen wie dem 1940 erbauten Zwangsarbeiterlager in Bochum-Gerthe soll aber auch an dunkle Kapitel der Landesgeschichte erinnert werden. Über das rund 220.000 Euro teure Projekt muss noch der LWL-Finanzausschuss beschließen.

Weniger Mülltransporte von und nach Nordrhein-Westfalen

Die Mülltransporte von und nach Nordrhein-Westfalen sind im vergangenen Jahr weiter zurückgegangen. Dies gilt sowohl für konventionellen Abfall als auch für gefährlichen Sondermüll. Wie das NRW-Umweltministerium mitteilte, ist die Menge der importierten Abfälle 2007 um zehn Prozent auf 1,8 Mio. Tonnen gesunken. Im Vergleich zum Höchststand im Jahr 2004 betrug der Rückgang sogar fast 40 Prozent. Die Abfall-Exporte in andere Staaten sanken um 21 Prozent auf 510.000 Tonnen. Den Angaben zufolge sind Belgien und die Niederlande bei den Einfuhren wie bei den Ausfuhren am häufigsten vertreten.

Härterer Wettbewerb um die Qualifizierten

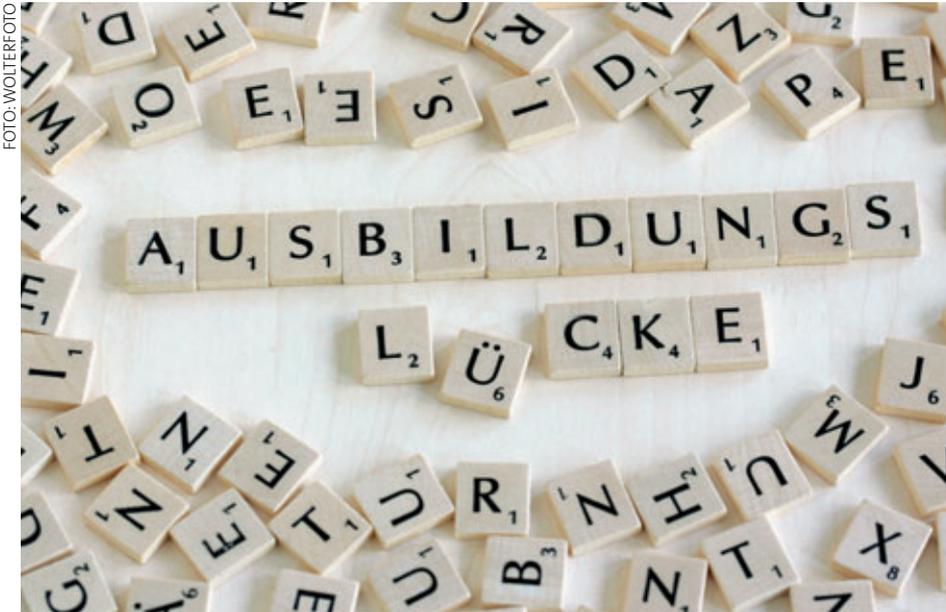


FOTO: WOLTERFOTO

▲ Angesichts des demografischen Wandels droht in den kommenden Jahren auch in den Kommunalverwaltungen ein Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften

Angesichts des demografischen Wandels müssen kommunale Verwaltungen intensiver um Nachwuchskräfte werben und das vorhandene Personal permanent weiter qualifizieren¹



DIE AUTOREN

Prof. Dr. Gunnar Schwarting ist Geschäftsführer des Städtetages Rheinland-Pfalz



Dr. Stefanie Weimer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung

Das der demografische Wandel alle Aufgabenbereiche einer Stadt oder Gemeinde nachhaltig beeinflusst, darf inzwischen als „common sense“ angesehen werden.² Die örtliche Infrastruktur und das Leistungsangebot müssen sich einer veränderten Bevölkerungsstruktur anpassen. Dabei steht in den westlichen Bundesländern weniger der quantitative Rückgang der Bevölkerung als vielmehr ihre Altersstruktur im Vordergrund. Der zunehmende Anteil älterer Menschen und die sinkende Zahl in

den jüngeren Altersgruppen sind hier die große Herausforderung. Bemerkenswert ist jedoch, dass die Auswirkungen auf die wichtigste Ressource der Städte und Gemeinden, ihr Personal, kaum betrachtet werden. Dabei hat sich bereits in der Vergangenheit die Alterspyramide in den Stadt- und Gemeindeverwaltungen deutlich verändert und weist eine starke Konzentration in den mittleren und älteren Jahrgängen auf (Schaubild xx). Als Beispiel soll die Situation in Rheinland-Pfalz dienen, die sich von der in anderen Bundesländern kaum unterscheiden dürfte. Lag 1977 das Medianalter³ in den rheinland-pfälzischen Kommunalverwaltungen noch unter 40 Jahren, so ist es bis 2005 auf fast 45 Jahre angestiegen - ein Befund, der sich mit den Beobachtungen des Deutschen Städte- und Gemeindebundes deckt.⁴

Eine Hochrechnung für das Jahr 2015, die von der Annahme ausgeht, dass das Perso-

nal in den Kommunalverwaltungen auch weiterhin - um etwa fünf Prozent - reduziert wird, macht Folgendes deutlich: Selbst wenn es gelingt, alle durch Ausscheiden aus dem Erwerbsleben freiwerdenden Stellen in den Verwaltungen durch Nachwuchskräfte zu besetzen, steigt das Medianalter bis 2015 auf mehr als 50 Jahre.⁵ Damit stehen die Kommunalverwaltungen vor zwei sehr unterschiedlichen Problemen:

- Rekrutierung qualifizierten Personals
- Nutzung der Fähigkeiten einer älteren Belegschaft

KOMMUNALVERWALTUNG ATTRAKTIV?

Unter den getroffenen Annahmen benötigen die Kommunalverwaltungen in Rheinland-Pfalz mindestens 5.600 neue Kräfte in einem Zeitraum von zehn Jahren. Das ist auf den ersten Blick keine sehr große Zahl. Doch bezogen auf die jährliche Zahl der Schulabgänger sind dies immerhin derzeit 1,2 Prozent eines Jahrgangs.⁶ Da aber die Schülerzahlen in den kommenden Jahren kontinuierlich sinken, dürfte der kommunale Anspruch an die Übernahme von Schulabgängern noch zunehmen.

Der Wettbewerb um diese Nachwuchskräfte wird in Zukunft zwischen öffentlicher Hand und privatem Sektor, aber auch innerhalb des öffentlichen Bereichs wesentlich schärfer ausgetragen werden. Dass innerhalb des öffentlichen Sektors die Kommunalverwaltungen angesichts ihrer zersplitterten Struktur hier größere Schwierigkei-

¹ Der Beitrag ist eine gekürzte Fassung eines Vortrages vor dem Praxisforum Personal am 18. April 2008 in Berlin; er gibt ausschließlich die persönliche Meinung der Verfasser wieder.

² Beispielhaft seien hier nur genannt: Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Wegweiser Demographischer Wandel 2020 - Analysen und Handlungskonzepte für Städte und Gemeinden, Gütersloh 2006.

³ Das bedeutet, dass 50 Prozent der Mitarbeiterschaft unter und 50 Prozent über diesem Wert liegen.

⁴ So der Beigeordnete des DStGB, Uwe Lübking: „In den 12.000 deutschen Kommunalverwaltungen liegt das derzeitige Durchschnittsalter der Bediensteten bei 45 Jahren.“, Die Welt vom 30.7.2007.

⁵ Da davon auszugehen ist, dass nicht alle Beschäftigten in den Kommunalverwaltungen bis zur Regelaltersgrenze arbeiten, steigt der Bedarf an neuen MitarbeiterInnen. Dies würde für sich genommen den Altersdurchschnitt etwas senken, umgekehrt die Rekrutierungsprobleme erhöhen.

⁶ Dies ist nur die Untergrenze, da der Ersatzbedarf vermutlich größer als 5600 Personen ausfallen wird. Bleiben die Hauptschüler, die für die Kommunalverwaltung nur unterdurchschnittlich in Betracht kommen, unberücksichtigt, steigt der Anteil auf etwa 1,5 Prozent. Zu den Schülerzahlen s. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Schulentlassene aus allgemeinbildenden Schulen 2007 nach Abschluss- und Schularten, www.statistik.rlp.de/bil/tabellen/schulentlassene.html

ten gegenüber großen Behörden wie beispielsweise der Polizei oder der Finanz- und Arbeitsverwaltung haben dürften, liegt auf der Hand. Wenn eine Kommune auch in Zukunft über gut qualifizierte Fachkräfte verfügen will, muss sie deshalb

- frühzeitig in Ausbildung investieren,
- heute am Image der Kommunalverwaltung als Arbeitgeber arbeiten,
- heute Konzepte zur Gewinnung und Bindung qualifizierten Nachwuchses erstellen⁷.

Aber sind die Kommunen für diesen Wettbewerb um Talente Erfolg versprechend aufgestellt? Was können sie tun, um für begabte Absolventen nicht nur attraktiv zu sein, sondern auch attraktiv zu bleiben? Die eigene Nachwuchsausbildung ist in den Kommunen der dominierende Weg der Fachkräfterekrutierung. Zwar genießt eine Ausbildung im öffentlichen Dienst unter Ausbildungsplatzbewerbern derzeit eine hohe Wertschätzung. Das muss aber keinesfalls so bleiben, wenn sich die Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt entspannt haben sollte.

GEZIELTES PERSONALMARKETING

Durch die Entwicklung eines gezielten Personalmarketings - beispielsweise durch Ausbau eines Kooperationsnetzwerks mit regionalen Schulen, durch Angebote von Betriebserkundungen oder Praktika - muss verstärkt versucht werden, qualifizierte Berufsanfänger für die Kommunalverwaltung als Arbeitgeber oder Ausbilder zu interessieren. Dabei wird es stärker als bisher notwendig sein, die MitarbeiterInnen, die eingestellt oder ausgebildet werden, gezielt und sorgfältig auszuwählen.

Denn die Anforderungen an die Fachkräfte in der Kommunalverwaltung der Zukunft sind hoch. So formuliert der Vorsitzende der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberver-

Überalterung ▶ *allerorten: auch in der Schweizer Stadt Luzern sind die meisten Mitarbeiter/innen bereits zwischen 40 und 55 Jahre alt*

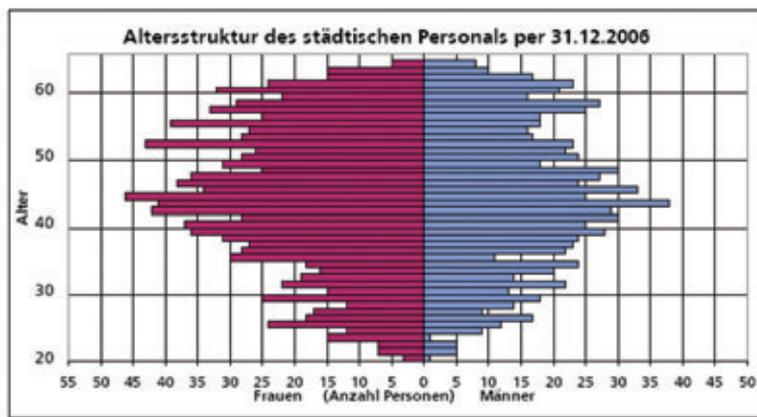


SCHAUBILD: STADT LUZERN

bände, Thomas Böhle: „Neben fachlichen Qualifikationen und EDV-Kenntnissen gewinnen weiche Faktoren wie ganzheitliches, vernetztes Denken, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Kritikfähigkeit und Stresstoleranz an Bedeutung. Der Verwaltungsmitarbeiter von morgen muss die soziale Kompetenz mitbringen, Netzwerke aufzubauen und aufrechtzuerhalten, aber gleichzeitig durchsetzungsfähig genug sein, um die Leistungserbringung in Netzwerken zu organisieren und deren Qualität auch bei schwierigen Rahmenbedingungen sicherzustellen.“⁸

Dies erfordert eine Professionalisierung der Personalgewinnung in der Kommunalverwaltung.⁹ Kommunalverwaltungen werden sich in Zukunft wohl auch vermehrt Quereinsteigern öffnen müssen. Angesichts knapper werdenden Ausbildungsnachwuchses, aber auch im Hinblick auf ein differenzierteres Aufgabenspektrum wird der öffentliche Dienst zur eigenen Fachkräfteversorgung häufiger auf Personalrekrutierung vom externen Arbeitsmarkt zurückgreifen müssen.

ÖFFNUNG FÜR QUEREINSTEIGER

Bisher beschränkten sich externe Besetzungen auf das eher schmale Segment des klassischen technischen Personals in den Kommunen. Es stellt sich jedoch die Frage, wie attraktiv die Bedingungen im öffentlichen Dienst für Arbeitsplatzwechsler sind, insbesondere ob mit der Absenkung der Eingangsentgelte durch den TVöD oder erneuten Bestrebungen, die Einstiegsämter für bestimmte Be-

amtengruppen abzusenken, die richtigen Anreize für qualifizierte externe Bewerber gesetzt worden sind.

Darüber hinaus wird die Kommunalverwaltung verstärkt das Arbeitskräftereservoir gut ausgebildeter Frauen für sich erschließen müssen. Gerade in diesem Bereich kommt flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen eine besondere Bedeutung zu. Ergänzend ist auf Rückkehrerinnenprogramme, Angebote von Telearbeit und die Organisation von Kinderbetreuung hinzuweisen.¹⁰

Von erheblicher Bedeutung ist schließlich, dass Kommunalverwaltungen ihre Attraktivität für die gut qualifizierten Fachkräfte erhöhen und solche Fachkräfte auch auf Dauer binden. Dies kann gelingen, wenn ihnen berufliche Perspektiven im Rahmen einer auf die individuelle Förderung jedes Mitarbeiters gerichteten Personalentwicklung in Aussicht gestellt werden.

⁷ Hier sieht der Beigeordnete des DStGB, Uwe Lübking, ein großes Manko: „In deutschen Rathäusern fehlt der Nachwuchs“, Die Welt vom 30.7.2007.

⁸ Böhle, Thomas: Auslese der Besten, in: 360°, Fachmagazin für das Management im öffentlichen Sektor, Ausgabe 8/2007, S. 10

⁹ Als ein Beispiel unter mehreren mag die Stadt München dienen, bei der Ausbildungs- und Stellenbewerber auf allen Ebenen grundsätzlich ein Assessmentverfahren durchlaufen müssen, vgl. Böhle, Thomas, a.a.O. S. 9; hier zeigt sich natürlich sehr deutlich der Unterschied zu kleineren Kommunen, die über solche Möglichkeiten nicht verfügen. Für sie könnte es jedoch zum einen interessant sein, in Kooperation (Ausbildungsverbund) an solchen Entwicklungen teilzunehmen. Zum anderen könnten sie außerdem verstärkt darauf setzen, sich als „überschaubarer“ Arbeitgeber mit - angesichts eines geringen Personalbestandes - im Gegensatz zu größeren Verwaltungen vielfältigeren Betätigungsmöglichkeiten zu präsentieren.

¹⁰ So sind im höheren und gehobenen Dienst der Kommunen in Rheinland-Pfalz vollzeitbeschäftigte Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, und ihr Anteil hat sich in den letzten Jahren auch nur unwesentlich erhöht. Vgl. Lamping, Rudolf: Land und Kommunen: Stellenabbau und Erhöhung der Frauenquote, in: Statistische Monatshefte Rheinland Pfalz, Nr. 8 / 2005, S. 483; auch an dieser Stelle sollte auf die besonderen Schwierigkeiten gerade kleinerer Kommunen hingewiesen werden.



FOTO: STUDIENINSTITUT DORTMUND

◀ *Laufbahn begleitendes Lernen: Aus- und Weiterbildung wird in Zukunft eine noch größere Rolle spielen*

Dazu gehört schließlich eine „Unternehmenskultur“, die durch kooperativen Führungsstil und Beteiligungschancen für Mitarbeiter im Sinne einer „internal good governance“ gekennzeichnet ist. Dabei bietet nicht zuletzt die Kommunikation einer Unternehmenskultur, die auch ältere Mitarbeiter wertschätzt und fördert, eine Möglichkeit für die öffentliche Verwaltung, sich langfristig als attraktiver Arbeitgeber zu profilieren.

WEITERBILDUNG ESSENTIELL

Neben dem Erhalt der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit zählt die Sicherung und Aktualisierung des Qualifikationsstands des Personals zu den Voraussetzungen erfolgreichen Arbeitens mit älteren Belegschaften. Neues Wissen wird in Zukunft nicht mehr in erster Linie über die Einstellung von Nachwuchskräften in die Verwaltung gelangen, sondern über die Weiterentwicklung der vorhandenen Qualifikation erworben werden müssen. Notwendig ist auch im öffentlichen Bereich eine Kultur der berufsbegleitenden kontinuierlichen Weiterbildung. Erforderlich sind Strategien, welche die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft der Mitarbeiter über alle Lebensphasen aufrechterhalten.

Denn Lernfähigkeit nimmt auch im Alter keineswegs ab. „Verlernen“ der Lernfähigkeit, Mangel an Lernmotivation und fehlendes Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit sind vielmehr Ergebnis einer wenig lernförderlichen Arbeitsumgebung und Arbeitsbiographie, in der Lernangebote und Lernchancen ausgeblieben sind. Darum greifen Appelle, die auf stärkere Einbeziehung älterer Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen abzielen, zu kurz. Vielmehr geht es da-

rum, durch eine konsequente Personalentwicklung und Laufbahnplanung, die über alle Erwerbsphasen hinweg Lernangebote macht, Dequalifizierung und Lernentwöhnung gar nicht erst eintreten zu lassen.

BEI DER ARBEIT LERNEN

Die Verwirklichung der Forderung nach Laufbahn begleitendem Lernen kann nur gelingen, wenn eine seminarförmige Weiterbildung durch arbeitsintegrierte Formen des Lernens ergänzt wird. Notwendig ist eine lernfördernde Arbeitsgestaltung, die Lernchancen in der Arbeit schafft, etwa durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie Job-Enlargement oder geplante innerbetriebliche Mobilität. Arbeitsintegriertes Lernen erfordert jedoch bestimmte verwaltungsinterne Rahmenbedingungen wie eine positive Lernkultur und flankierende Arbeitszeitarrangements, die Freiräume für arbeitsbegleitendes Lernen schaffen, beispielsweise durch Einrichtung von Zeitarbeitskonten für die Weiterbildung.

Kontinuierliche Weiterbildung in der Kommunalverwaltung ist nicht zuletzt dringend erforderlich vor dem Hintergrund, dass die Anforderungen an das Personal der Kommunalverwaltung in den zurückliegenden Jahren deutlich gestiegen sind und die Entwicklung in diesem Bereich eine erhebliche Dynamik aufweist:

- Der Rückzug der öffentlichen Hand aus der direkten Bereitstellung mancher öffentlicher Dienstleistungen bedingt einen steigenden Anteil höher qualifizierter steuernder und kontrollierender Tätigkeiten.
- Die Zunahme von Projektarbeit, neue Ar-

FAZIT

Eine systematische Personalplanung, die auch die Notwendigkeit von Nachwuchsgewinnung und regelmäßiger Weiterbildung einschließt, fehlt noch in vielen Städten und Gemeinden. Sie ist jedoch nicht nur vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung notwendig. Vielmehr wird jede Stadt oder Gemeinde die in ihrem Zielsystem oder Leitbild verankerten Entwicklungsperspektiven nur realisieren können, wenn dafür das erforderliche - und das richtige - Personal zur Verfügung steht.

beitsformen wie E-Government, die Dezentralisierung der Ressourcenverantwortung im Zuge des Neuen Steuerungsmodells oder die Einführung betriebswirtschaftlicher Instrumente in die Verwaltung erfordern zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten.

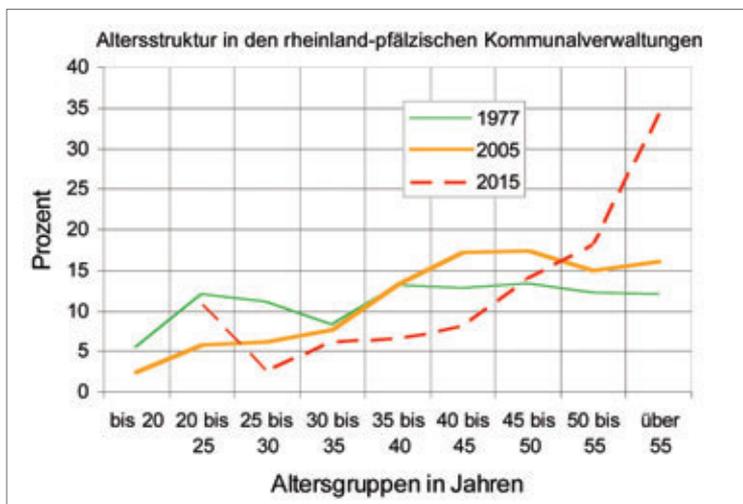
- Die steigende Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund macht interkulturelle Kommunikation notwendig.

HÖHERE ANFORDERUNGEN

Dies alles bedeutet höhere Anforderungen an die fachliche, soziale und methodische Kompetenz der Verwaltungsmitarbeiter der Kommune. Basis kommunaler Weiterbildungsaktivitäten müsste die systematische Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und eine darauf aufbauende Weiterbildungsplanung sein, die künftige Entwicklungen der Qualifikationsanforderungen in der Kommunalverwaltung berücksichtigt.

In der Praxis erweist sich dies indes als schwierig. Zum einen ist die Konzentration auf eine regelmäßige fachliche Anpassungsfortbildung vor allem an neue gesetzliche Bestimmungen - Doppik, Betreuung U 3 und vieles mehr - unerlässlich. Zum anderen ist das Fortbildungsbudget ein vergleichsweise flexibler Haushaltsposten, der im Zuge von Konsolidierungsmaßnahmen nicht selten gekürzt worden ist.

Vor dem Hintergrund anderer Konsolidierungsnotwendigkeiten erweist sich die Durchsetzung eines langfristig orientierten Fortbildungsbudgets im politischen Raum oft als schwierig. Schließlich darf nicht übersehen werden, dass bei knapper personeller Ausstattung der temporäre Verzicht auf Personalkapazitäten im Verwaltungsalltag erhebliche Probleme aufwirft.



◀ Befand sich das Gros der Beschäftigten in rheinland-pfälzischen Kommunalverwaltungen 1977 noch in der Altersgruppe unter 40 Jahre, wird dies im Jahr 2015 voraussichtlich in der Altersgruppe über 50 Jahre sein

Fachkräfte von morgen selbst heranziehen

FOTOS (2): STADT TROISDORF



▲ Gute Lernumgebung: Jede(r) Auszubildende in der Stadtverwaltung Troisdorf verfügt über einen vollwertig ausgestatteten Arbeitsplatz

Die Stadt Troisdorf bildet auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten über Bedarf aus und sieht darin eine Investition in die Funktionsfähigkeit der Kommunalverwaltung



DIE AUTORIN

Tanja Gaspers ist
Amtsleiterin bei der
Stadt Troisdorf

Die Stadt Troisdorf verfügt über einen ausgeglichenen Haushalt kameraler Art und ist damit für die Zukunft bestens aufgestellt. Verantwortlich dafür sind Entscheidungen in der Vergangenheit. Diese haben dazu beigetragen, dass heute eine Vielzahl gesunder Unternehmen hier ihren Sitz hat und nahezu täglich neue hinzukommen. Zum 31.12.2007 waren in der Stadtverwaltung Troisdorf 1.063 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 31 Auszubildende. Tarifbeschäftigte stellten dabei mit

77 Prozent den größten Anteil, gefolgt von den Beamten mit 15 Prozent (siehe Schaubild Seite 10).

Die Stadt Troisdorf hat ihr Angebot an Ausbildungsplätzen nicht nur im Hinblick auf künftigen Personalbedarf gestaltet, sondern auch dazu, jungen Menschen eine Perspektive zu geben, damit sie über eine Ausbildung im Berufsleben Fuß fassen. So bildet die Stadt Troisdorf neben den klassischen Verwaltungsberufen - gehobene und mittlere Beamtenlaufbahn sowie Verwaltungsfachangestellte - auch Fachinformatiker, technische Zeichner, Straßenwärter sowie Fachangestellte für Medien und Informationsdienste im Bereich Bibliotheken aus.

Das Engagement für Ausbildung wird dadurch unterstrichen, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen auch in wirtschaftlich

schwierigen Zeiten für die Stadt Troisdorf aufrechterhalten wurde. Der Personalbedarf für die klassischen Verwaltungsberufe wird überdies ausschließlich aus der eigenen Ausbildungsaktivität rekrutiert. Je nach Bedarfs- und Bewerberlage werden pro Jahr zwischen zehn und zwölf neue Ausbildungsverhältnisse begründet. Diese verteilen sich auf die einzelnen Ausbildungsbereiche wie folgt:

- 2 Inspektorwärter/innen
- 2 - 3 Sekretärwärter/innen
- 2 - 3 Verwaltungsfachangestellte
- 3 Straßenwärter
- je 1 Fachinformatiker, Bauzeichner und Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

Aufgrund eines besonderen Bedarfs in der städtischen Feuerwehr werden 2008 zusätzlich zwölf Brandmeisterwärter ausgebildet. Ein Ausbildungsangebot in diesem Bereich gab es zuletzt im Jahr 2002.

DURCHGÄNGIGE BETREUUNG

Die Auszubildenden werden während Ihrer Ausbildungszeit durch eine Mitarbeiterin des Amtes für Zentrale Dienste und Personal betreut und begleitet. Diese koordiniert die praktischen Einsätze der Auszubildenden in den verschiedenen Ämtern und Sachgebieten und kombiniert diese mit schulischen Phasen. Die fachspezifischen Ausbildungsberufe wie beispielsweise Fachinformatiker finden in einem zugeordneten Fachamt statt.

In den einzelnen Ämtern sind verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Betreuung der Auszubildenden be-

ZUR SACHE

Troisdorf ist mit mehr als 76.000 Einwohnern die größte Stadt des Rhein-Sieg-Kreises. Sie liegt unmittelbar zwischen Bonn und Köln und hat damit beinahe ideale infrastrukturelle Voraussetzungen. Nach einem Wandel von der industriell geprägten Vergangenheit zu einem prosperierenden Dienstleistungszentrum mit einem dennoch recht hohen Anteil an Industriearbeitsplätzen stehen heute die zwölf Ortsteile im Mittelpunkt des Geschehens. Sie bieten Kultur, Sport und Freizeitmöglichkeiten in unterschiedlichster Weise und haben damit Troisdorf zu einem attraktiven Wohnstandort gemacht.



◀ An speziellen Infotagen stellt die Stadt Troisdorf jungen Menschen ihr Angebot an Ausbildungsplätzen vor

KAUM JEMAND OHNE JOB

Sämtliche Ausbildungsverhältnisse werden ohne Übernahmegarantie be-

nannt. Es stehen vollwertig ausgestattete Arbeitsplätze zur Verfügung. Die Auszubildenden werden auf Basis ihres Ausbildungsstands in die Sachbearbeitung oder Dienstleistung mit eingebunden. Den Auszubildenden wird Zeit für eigene Arbeitsgruppen, zu denen im Bedarfsfall auch fachkundige Kolleginnen und Kollegen hinzugezogen werden können, gegeben. Darüber hinaus nehmen die Auszubildenden am städtischen Fortbildungsangebot - etwa EDV-Schulungen - teil. In Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird ein Projekttag gestaltet, den alle Auszubildenden - über alle Berufe und Jahrgänge - gemeinsam verbringen. Darin werden sowohl städtische Ämter als auch andere lokale Arbeitgeber oder Unternehmen besucht.

gründet. Für die Bereiche Fachinformatiker, technische Zeichner sowie Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste ergibt sich in der Regel keine Möglichkeit der Übernahme. In diesen Ausbildungsberufen sieht die Stadt Troisdorf aber gute Chancen für die Absolventen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Bislang ist kein städtischer Auszubildender in die Arbeitslosigkeit entlassen worden. Bei den Straßenwärtern war es in den zurückliegenden Jahren möglich, aufgrund der guten Leistungen wie auch aufgrund entsprechender Fluktuation die Auszubildenden zu übernehmen. Im Bereich der klassischen Verwaltung hat es nur wenige Auszubildende gegeben, die mangels Planstellen oder Eignung nicht übernommen werden konnten. Dabei werden auch vorübergehend überplanmäßige

Beschäftigungsverhältnisse - etwa für Projekte oder Sonderaufgaben - begründet, wenn ein späterer Bedarf absehbar ist. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und die zurückgehende Zahl von Schulabsolventen stehen die Arbeitgeber, insbesondere die öffentlichen Arbeitgeber, in einer deutlich schärferen Konkurrenz um qualifizierte Nachwuchskräfte. Bereits in diesem Jahr war es spürbar schwieriger, im Rahmen der Auswahlverfahren die vorgesehenen Ausbildungsplätze zu besetzen.



▲ In der Stadt Troisdorf sind 77 Prozent als Tarifbeschäftigte und nur 15 Prozent als Beamte tätig

INVESTITION IN NACHWUCHS

Die Kommunen müssen zweifellos ihre Strategie überdenken. Man kann sich nicht mehr von „kurzfristig ängstlichen“ Blicken auf den Haushalt leiten lassen und damit die Herausforderungen, welche die Zukunft an die Kommunen stellt, ausblenden. Die Investition in Nachwuchs heute wird sich sicherlich auszahlen - und der Break Even Point wird rasch erreicht sein. In Zukunft wird die Übernahme gut ausgebildeter Nachwuchskräfte -auch über Bedarf - die Strategie sein, welche die Stadt Troisdorf in diesem Zusammenhang verfolgen muss. Sonst liefe man Gefahr, in den Folgejahren Stellen nicht mehr - oder nur noch mit erheblichen Qualitätseinbußen - besetzen zu können. Eine intensive Bewerbung der Ausbildungsplätze durch Teilnahme an Messen, Schaltung von Anzeigen und Ähnliches wird vorbereitet. Eine gemeinsame Ausbildungs-offensive der Kommunen erscheint allerdings Erfolg versprechender. Wünschenswert wäre hierbei eine gemeinsame Initiative begleitet durch den Städte- und Gemeindebund NRW.

STABWECHSEL BEIM LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND



Nachdem **Udo Molsberger** (2. v. rechts) Ende Mai 2008 als Direktor des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) in den Ruhestand verabschiedet worden ist, hat sein Nachfolger **Harry Voigtsberger** (2. v. links) Anfang Juni sein neues Amt angetreten. Bei der Verabschiedung lobten NRW-Innenminister **Dr. Ingo Wolf** (rechts) und der Vorsitzende der Landschaftsversammlung Rheinland, **Dr. Jürgen Wilhelm** (links), vor allem Molsbergers Mut zu Reformen.

„Mit Ihnen war immer gut Staat zu machen, ein Staat mit dem Geist der Selbstbestimmung und Selbstverantwortung“, sagte Wolf, der zudem Molsbergers Engagement für das kulturelle Erbe sowie seinen Einsatz für die Pflegeversicherung und sein Wirken für die Menschen mit Behinderung hervorhob. Molsberger war 37 Jahre beim LVR und seit 2001 Landesdirektor gewesen. Sein Nachfolger Harry Voigtsberger ist seit 2003 beim LVR, wo er das Amt des Kämmerers und Baudezernenten sowie des Ersten Landesrates bekleidete. Zuvor hatte Voigtsberger nach dem Studium des Flugzeugbaus sowie der Politik-, Wirtschafts- und Erziehungswissenschaften in Aachen das Medienberufskolleg der Stadt Köln geleitet.

Verwaltungsausbildung auf neuen Wegen

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW sieht sich als Partnerin der Kommunen im dualen Ausbildungsverbund mit Mut zur Innovation und Weiterentwicklung

FOTOS (2): FHÖV NRW



▲ In den vergangenen 30 Jahren haben mehr als 25.000 junge Menschen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW eine Laufbahn in der Kommunalverwaltung begonnen



DER AUTOR

Dr. Ludger Schrapper ist Präsident der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW

Seit mehr als 30 Jahren ist die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHÖV NRW) die zentrale Bildungseinrichtung für die fachwissenschaftliche Ausbildung des Verwaltungsnachwuchses im gehobenen Dienst der nordrhein-westfälischen Kommunen. Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule bilden mit ihrem Know-how und ihrer Professionalität das oft zitierte Rückgrat der Kommunalverwaltungen. In zahlreichen Fällen ist ihnen auf dieser Grundlage sogar der Aufstieg in hohe Führungsfunktionen gelungen. Beginnend mit dem ersten Prüfungsjahrgang 1979 haben bis zum August 2007 gut

25.500 junge Menschen das Diplom als Verwaltungswirt und damit die Eintrittskarte für eine Laufbahn in den Kommunalverwaltungen erlangt. Eine Durchfallquote von durchschnittlich zwölf Prozent belegt zweierlei: Man bekam und bekommt an der FHÖV nichts geschenkt, aber im Vergleich mit externen Studiengängen ist die Konzeption und Organisation der Ausbildung deutlich zielführender.

Bis in die Mitte der 1990er-Jahre bildete der Kommunale Verwaltungsdienst (KVD) sogar den größten unter den vier Fachbereichen der Fachhochschule. Aktuell studieren gut 1.400 kommunale „Generalisten“ und nahezu 400 Verwaltungs-BWL'er im Fachbereich KVD. Knapp 4.200 Studierende zählt die FHÖV im laufenden Studienjahr 2007/08 insgesamt. Von Anfang an basierte die Ausbildung auf einem dualen Konzept, auf der Verzahnung von wissenschaft-

lich fundierter Theorie mit unmittelbar und umfangreich erlebter Praxis.

STUDIERN IM BERUF

Zukunftsweisend muss man sagen, wenn man topaktuelle Hochglanzbroschüren privater Bildungsanbieter liest: „Wer direkt nach dem Abitur ... neben seiner beruflichen Ausbildung studiert, besitzt spätestens mit 23 Jahren nicht nur einen staatlich anerkannten und akkreditierten Bachelor-Abschluss, sondern gleichzeitig die von Unternehmen heiß begehrte Berufspraxis. Gibt es eine bessere Art, sich alle Chancen für die Zukunft zu sichern?“¹.

Eine wirklich sichere Zukunft kann jedoch nur haben, wer sein Erfolgsmodell weiterentwickelt, es aktuellen Entwicklungen anpasst und - besser noch - wer neue Entwicklungen erspürt und mitgestaltet. Nach dem Spiel ist vor dem Spiel - oder: wer rastet, der rostet. Dem Volks- und Fußballermund ist diese Erkenntnis ganz selbstverständlich. Für die langjährige Partnerschaft zwischen den Kommunen des Landes und der FHÖV NRW gilt dies auch. Verschiedene Reformen der Ausbildung, darunter an prominenter Stelle die Einführung des Studiengangs Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre im Jahre 1993, belegen dies.

Einen Markstein bildet sicherlich die Verabschiedung des neuen Gesetzes über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst NRW (FHGÖD) im Jahre 2005.² Wesentliche Neuerungen in diesem Gesetz sind eine Reaktion auf die Kritik der kommunalen Familie an der Qualität und Organisation der Ausbildung³. Zu nennen sind die Schaffung paritätisch besetzter Verzahnungsgremien (vgl. § 3 Abs. 1 S. 6 FHGÖD), die Stärkung der „Praktikerbank“ im Fachbereichsrat (vgl. § 14 Abs. 1 FHGÖD) und die ausweiteten Beteiligungsrechte des kommunalen Beirates (vgl. § 26 Abs. 5 FHGÖD). Die Wirkung dieser erweiterten Einflussmöglichkeiten bilanzierend führte der damalige NRW-Innenminister Fritz Behrens in der Einbringungsrede aus: „Die Fachhochschule stellt sich also ganz bewusst dem Dialog hinsichtlich der Anforderungen der Praxis“⁴.

¹ Vgl. exemplarisch: Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM), Studium und Ausbildung, S. 3.

² GV.NW., S. 168.

³ Vgl. LT Drs. 13/1436.

⁴ LT NRW, Pl. Prot. 13/135, S. 13194.



▲ Niedrige Durchfallquote: Fast 90 Prozent aller Studierenden der Fachhochschule schaffen den Abschluss

AUCH NICHT BEAMTETE STUDIERENDE

Aktuelle Folge dieses kontinuierlichen Dialogs ist die Ende April mit der 7. ÄnderungsVO zur VAPgD⁵ umgesetzte allgemeine Öffnung der Studiengänge der FHÖV NRW für nicht beamtete Studierende. Quasi als Ergänzung zu der von kommunaler Seite bereits für die Novelle des FHGÖD geforderten Zulassung externer Studierender zur Laufbahn⁶ hat der Verordnungsgeber nun allen abnehmenden Körperschaften eröffnet, ihren Nachwuchs für die Laufbahn auch außerhalb des Beamtenverhältnisses auf Widerruf auszubilden.

Die FHÖV NRW steht dem offen gegenüber. Mögliche Vorteile und Chancen liegen jedoch allein bei den kommunalen Arbeitgebern oder Dienstherren. Für die fachwissenschaftliche Ausbildung an der Fachhochschule kommt es nicht auf den Status der Studierenden an. Vielmehr muss sichergestellt sein, dass das jeweilige Ausbildungsverhältnis das hoch konzentrierte Vollzeitstudium an der FHÖV NRW unterstützt und nicht konterkariert. Für das - alimentierte - Anwärterverhältnis ist dieser Nachweis im positiven Sinne bereits geführt.

Zur Bewertung des neuen FHGÖD NRW als Markstein trägt vor allem die neue Fassung des § 4 bei, wonach für die FHÖV NRW die Teilhabe an der „allgemeinen Hochschulentwicklung“ sicherzustellen ist. Vor dem Hintergrund aktueller hochschulpolitischer Entwicklungen bedeutet dies einen klaren Auf-

trag, den so genannten Bologna-Prozess der „ständigen Aufgabe“ Studienreform zugrunde zu legen. Konkret meint dies die Umstellung des Studienangebots auf Bachelor- und Masterabschlüsse (BA/MA), wobei die FHÖV NRW in erster Linie - aber nicht nur - als Anbieterin von BA-Abschlüssen infrage kommt.

ZIEL BACHELOR-MASTER

Der Bologna-Prozess hat seinen Namen von der oberitalienischen Universitätsstadt, wo im Juni 1999 die europäischen Bildungsminister die Schaffung des einheitlichen europäischen Hochschulraums bis 2010 propagierten. Die Schaffung europaweit gültiger Standards, die zur Flankierung der Personenfreizügigkeit und damit einer der vier Grundfreiheiten des EU-Vertrages dienen, beschreibt die Hintergründe der BA/MA-Umstellung aber nicht erschöpfend. Vielmehr dient „Bologna“ gerade in Deutschland als Rahmen für eine tief greifende Reform des Hochschulsystems. Überlange Studiendauer, hohe Abbrecherquoten sowie mangelnde Orientierung an den Bedürfnissen der Studierenden und des Arbeitsmarktes lauten die Kritikpunkte⁷.

Spätestens seitdem das Magazin DER SPIEGEL unter dem Titel „Die Turbo-Uni“⁸ das „Reformchaos an den Hochschulen“ aufs Korn nahm, haben die Schwierigkeiten und Begleitumstände der BA/MA-Umstellung den Weg ins allgemeine Bewusstsein gefunden. Trotz aller Kritik bilanziert aber auch DER SPIEGEL die Reform insgesamt positiv - vor allem wegen der guten Resonanz bei den Studierenden.

Die Wochenzeitung DIE ZEIT hatte bereits im November 2007 unter Berufung auf eine Absolventenstudie getitelt: „Der Bachelor kommt an“⁹. Mögen problematische Begleitumstände die Diskussion auch noch länger mitbestimmen - im Ganzen gesehen schreitet die Entwicklung zügig voran. Bis zum Sommer 2008 sind bereits zwei Drittel aller Studiengänge an deutschen Hochschulen umgestellt. Das Ziel einer vollständigen Umstellung bis 2010 bleibt damit realistisch.

INTERNE FACHHOCHSCHULEN ZIEHEN MIT

Auch die so genannten internen Fachhochschulen des öffentlichen Dienstes hat der Bologna-Prozess inzwischen mit Macht erfasst. Dem Votum ihrer Rektorenkonferenz folgend haben zahlreiche Einrichtungen begonnen, ihr Studienangebot umzustellen. Eine Sonderrolle spielen lediglich solche Fachhochschulen, an denen Finanzbeamte und Rechts-

pfleger ausgebildet werden. Hier sollen - intern nicht unumstritten¹⁰ - bundesgesetzliche Ausbildungsvorgaben die Umstellung hindern.

Für die FHÖV NRW können derartige Vorbehalte keine Geltung beanspruchen. Bereits 2005 wurde ein kontinuierlicher Reformprozess eingeleitet, der bis zum September 2009 zur Umstellung des Studienangebots in drei der vier Fachbereiche führen soll. Als erster Studiengang ist der Bachelor of Laws (LL.B.) - Rentenversicherung Ende März 2008 akkreditiert worden. Der Akkreditierungsprozess im Studiengang Polizeivollzugsdienst (PVD) soll in diesem Sommer abgeschlossen werden, der Studiengang Staatlicher Verwaltungsdienst (SVD) kann nach jetzigem Planungsstand im Frühjahr 2009 folgen.

Die Teilnahme am Bologna-Prozess ist gerade für eine interne Fachhochschule wie die FHÖV NRW mehr als bloßes „Mitschwimmen“ im allgemeinen Prozess der Hochschulentwicklung. Vielmehr bringt die Umstellung auf BA-Studiengänge für die Fachhochschule und ihre Abnehmer mindestens drei handfeste Vorteile gegenüber dem alten System:

1. Der mögliche Erwerb des Bachelorgrades ist ein Signal an studierwillige junge Menschen, dass ihnen ein anerkannter Hochschulabschluss mit allen darauf aufbauenden Entwicklungsmöglichkeiten geboten wird. Nur so wird man künftig bei nachlassenden Bewerberzahlen auch diejenigen gewinnen können, die sich nicht schon bei Studienbeginn endgültig auf eine bestimmte Erwerbsbiografie festlegen wollen. Selbstredend müssen die künftigen Dienstherren angesichts der Ausbildungskosten ein Interesse an der Bindung der Absolventen haben. Diese wird sich jedoch nicht mehr durch das Ausblenden von Alternativen erreichen lassen. Vielmehr bieten gerade die konsekutiven BA- und MA-Abschlüsse neue personalwirtschaftliche Möglichkeiten. Aktuell erprobt die FHÖV NRW - nach intensiver Diskussion mit den kommunalen Spitzenverbänden - gemeinsam mit der Akademie der Ruhruniversität Bo-

⁵ GV.NRW v. 29.04.2008, S. 375.

⁶ Vgl. dazu den damaligen IM Dr. Behrens, Pl.Prot. 13/145, S. 14076.

⁷ Vgl. dazu Witte, APuZ 2006, 21 und passim; HRK - Entschlie-ßung vom 4.05.2007, S. 2.

⁸ Ausgabe Nr. 18 vom 28.04.2008.

⁹ DIE ZEIT vom 22.11.2007.

¹⁰ Immerhin hat die HVF Ludwigsburg (Baden-Württemberg) ihren Studiengang „Steuerverwaltung“ zum 4.10.2007 umgestellt.

- chum die Kooperation bei berufsbegleitend weiterbildenden MA-Abschlüssen¹¹.
2. Gerade der Bachelor als „erster berufsqualifizierender Abschluss“ erscheint für ein dual konzipiertes Ausbildungsangebot wie das der FHÖV NRW maßgeschneidert. Hier tun sich externe Hochschulen ungleich schwerer, wie etwa neuere Diskussionen um die Verlängerung der Regelstudienzeit zeigen. Private Bildungsanbieter dagegen haben die Chancen der Berufsqualifizierung erkannt und bewerben eine Fülle neuer BA-Abschlüsse. Der FHÖV NRW und ihren Abnehmern fällt dieser Vorteil nachgerade in den Schoß¹².
 3. Die Einrichtung eines BA-Studiengangs ist kein Akt der Autonomie der einzelnen Hochschulen. Sie bedarf der Akkreditierung durch eine externe Institution, die sich ihrerseits durch den Deutschen Akkreditierungsrat legitimieren lassen muss. Derartige Programmakkreditierungen erfolgen immer nur vorläufig und zwingen zu kontinuierlicher Fortentwicklung. Qualitätssicherung durch externe Reviews wird somit ein nicht disponibler Baustein des Gesamtsystems¹³.

KÖNNEN VOR WISSEN

Weitere Vorteile einer Umstellung auf BA/MA-Abschlüsse ließen sich nennen, etwa die konsequente Ausrichtung der Lerninhalte auf die Studierenden und die von ihnen zu erwerbenden Kompetenzen. Die Frage lautet nicht länger: „Was muss ich lernen?“, sondern: „Was muss ich können?“. Ein Pluspunkt ist auch die verbesserte Verzahnung von fachwissenschaftlichem und fachpraktischem Studienangebot durch stärker aufeinander abgestimmte Lernabschnitte (Module). Insgesamt weist die Abwägung der Vor- und Nachteile in Richtung Bachelor. Diese Einschätzung beginnt sich nach zwei Akkreditierungen und der Vorbereitung einer dritten durch Erfahrungen zu erhärten. Wünschenswert wäre daher eine offene Diskussion mit den kommunalen Partnern, auf welchem Weg die Ausbildung auch des kommunalen Verwaltungsnachwuchses am besten durchgeführt werden kann. ●

¹¹ Hinzuweisen ist auch auf den schon seit längeren gemeinsam mit der FH Dortmund angebotenen weiterbildenden MA Studiengang Betriebswirtschaft für New Public Management.

¹² Vgl. dazu auch DER SPIEGEL v. 28.04.2008, S. 66.

¹³ Vgl. zum Aspekt der Qualitätssicherung auch die -fordernden - Stellungnahmen der Vertreter der kommunalen Spitzenverbände in den Materialien zum FHGöD, insbes. LT Drs. 13/1436, S. 12 ff.

Kommunalverwaltung von der Pike auf

Zwölf NRW-Studieninstitute betreiben seit gut 80 Jahren Aus- und Weiterbildung kommunaler Beschäftigter und treten nun in Wettbewerb mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung

Die kommunalen Studieninstitute in NRW blicken auf eine lange und außerordentlich bewegte Geschichte zurück. Sie wurden meist Anfang des 20. Jahrhunderts - kurz nach dem ersten Weltkrieg - in unterschiedlicher Rechtsform gegründet. In ihrer mehr als 80-jährigen Geschichte war der Fortbestand der Studieninstitute nicht immer ungefährdet. Drei gravierende Einschnitte hat es in dieser Zeit gegeben:

1. die 1933 beginnende nationalsozialistische Gewaltherrschaft einschließlich der Kriegsjahre 1939 bis 1945
2. die Gründung eigener Bildungseinrichtungen der Sparkassen
3. die Gründung der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW 1971 bis 1976.

All diese Umwälzungen einschließlich der politischen Wirren der Zeit von 1939 bis 1945 haben die kommunalen Studieninstitute weitgehend unbeschadet überstanden. Derzeit gibt es in Nordrhein-Westfalen zwölf Studieninstitute. Fünf von ihnen - Aachen, Emscher-Lippe, Münster-Bielefeld, Hagen und Soest - werden als Zweckverband betrieben. Die übrigen arbeiten als BGB-Gesellschaft, eingetragener Verein oder als unselbstständiger Teil von Personalämtern in Einzelträgerschaft. Zu ihren Aufgaben gehören neben Personalauswahlverfahren die Ausbildung für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten oder des Verwaltungsangestellten für Bürokommunikation, die Aus-



▲ Dichtes Netz: Das Studieninstitut Soest ist eines von zwölf Studieninstituten in Nordrhein-Westfalen

bildung der Anwärter des mittleren nicht-technischen Verwaltungsdienstes, Angestelltenlehrgänge I und II sowie Ausbilder/-innen-Lehrgänge nach der Ausbildereignungsverordnung öffentlicher Dienst.

GROßE FLEXIBILITÄT

Diesen Aufgaben sind die Institute stets in hohem Maße gerecht geworden. Ihre Fähigkeit, veränderten Rahmenbedingungen in der Verwaltung, die sich aus gesellschaftlichen Prozessen ergaben, durch Veränderungen in den Lehrinhalten Rechnung zu tragen, ist dabei herauszuheben. Als typisches Beispiel ist die Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements zu nennen. Die



DIE AUTOREN

Wolfgang Baie ist Leiter des Studieninstitutes Soest

Klaus-Jochen Lehmann ist Leiter des Studieninstitutes Dortmund



FOTO: STUDIENINSTITUT DORTMUND

FOTO: PRESSEAMT BOCHUM



▲ Am Bedarf orientiert: Seit April 2008 gibt es in Bochum eine Filiale des Studieninstitutes Dortmund

Studieninstitute in NRW haben in kürzester Zeit und in enger Verbindung mit den Kommunen, aber auch mit staatlichen Stellen, die die gesetzlichen Grundlagen schufen, die Lehrinhalte entsprechend angepasst. Neben dieser Ausbildungsaufgabe rückt die Fortbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der Kommunalverwaltung immer mehr in den Vordergrund. Angeboten werden fachspezifische, aber auch fächerübergreifende Themen in Seminarform, Vor-Ort-Seminare sowie Workshops, Fachtagungen und Qualifizierungslehrgänge. Anders als im Ausbildungsbereich (A I, A II, mD, Ausbildungseignungslehrgänge), wo nach wie vor der Gebietsgrundsatz gilt, haben die Studieninstitute die Möglichkeit, ihre Fortbildungsangebote auch ohne Zustimmung anderer Institute für Teilnehmer zu öffnen, die nicht dem jeweiligen regionalen Zuständigkeitsbereich zugeordnet sind. Nach der Aufhebung des Gebietsgrundsatzes im Fortbildungsbereich im Jahre 1995 konkurrieren die Institute deshalb auch untereinander. Dies hat dazu geführt, dass Kooperation im Fortbildungsbereich nur noch im Ausnahmefall stattfinden.

UMKÄMPFTER MARKT

Darüber hinaus müssen sich die Studieninstitute auf dem hart umkämpften Fortbil-

◀ Neben der Ausbildung bildet die Fort- und Weiterbildung kommunaler Beschäftigter einen Schwerpunkt der Studieninstitute

dungsmarkt gegenüber einer Vielzahl anderer Anbieter behaupten. Die bisherigen Ergebnisse in der Fortbildungsarbeit lassen hoffen, dass sich die Studieninstitute auch in Zukunft auf dem durch teilweise aggressive Konkurrenz geprägten Fortbildungsmarkt behaupten werden. Die kommunalen Studieninstitute waren in der Vergangenheit immer bestrebt, den angeschlossenen Verwaltungen ein komplettes, qualitativ hochwertiges, ortsnahe Angebot zu fairen Preisen zu unterbreiten. Dies wird auch in Zukunft deren Divise sein.

Die kommunalen Spitzenverbände, die Sparkassen- und Giroverbände und alle Studieninstitute haben zur Wahrnehmung bestimmter Aufgaben eine so genannte Leitstelle gebildet (siehe Satzung der Leitstelle im Internet unter www.leitstelle-nrw.de). Die Geschäftsführung der Leitstelle ist traditionell seit vielen Jahren an die Position des Personalreferenten beim Städtetag NRW angebunden. Die Leitstelle hat satzungsgemäß die Aufgabe, die Arbeit der Studieninstitute zu koordinieren und zu fördern.

Die NRW-Landesregierung hat durch die 7. Verordnung zur Änderung der Ausbildungsverordnung für den gehobenen nichttechnischen Dienst vom 11. April 2008 (GV NRW 2008 S. 375) die Teilnahme nicht beamteter Personen, die für eine Tätigkeit als Angestellter auf der Funktionsebene des gehobenen Dienstes befähigt werden sollen, an den Studiengängen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV) ermöglicht.

ÜBERSCHNEIDUNG MIT FHÖV

Damit kann nun die FHöV NRW Studierende außerhalb eines Beamtenverhältnisses - Personen, die ansonsten in den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes fallen würden - zulassen. Damit sind für denselben Personenkreis, nämlich Angestellte des öffentlichen Dienstes Fachrichtung Kommunalverwaltung, sowohl die Studieninstitute als auch die Fachhochschule zuständig.

Überschneidungen gibt es vor allem beim Angestelltenlehrgang II der Studieninstitute. Dieser qualifiziert zu Tätigkeiten, die auch InspektorInnen mit FHöV-Diplom ausüben können. Je nachdem, wie sich die Einstellungspraxis bei den Kommunen entwickelt - voraussichtlich in Richtung mehr Angestellte - könnte dies der FHöV einen Aufschwung beschern und die Studieninstitute schwächen. Denn für deren Kurse und Lehrgänge müssen die Kommunen bezahlen, während die FHöV aus Steuermitteln finanziert wird und ihre Leistungen kostenlos zur Verfügung stellen kann.

In der Vergangenheit haben die Studieninstitute ihre originären Aufgaben flexibel, ortsnahe und kostengünstig durchgeführt. Jedoch liegen entsprechende Kostenerhebungen des Landes hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit der FHöV nicht vor. Vor diesem Hintergrund ist ein fairer Wettbewerb unter den Bildungseinrichtungen kaum möglich.

NKF FÖRDERT ANGESTELLTE

Zu dieser Problematik haben die Studieninstitute den kommunalen Spitzenverbänden ein Modellprojekt „Studiengang Verwaltungsfachwirt/in“ vorgestellt. Danach soll Abiturienten in einer dreijährigen Qualifika-

STUDIENOBJEKT ÖFFENTLICHE FINANZEN

Wie werden Städte und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen regiert? Woher nehmen sie das Geld für ihre Dienstleistungen? Wie verändert sich die Haushaltswirtschaft unter dem Neuen kommunalen Finanzmanagement? Mit solchen Fragen beschäftigte sich eine 25-köpfige Delegation von Wissenschaftlern und Verwaltungsexperten aus Indonesien, die in der zweiten Maihälfte 2008 das Land NRW bereisten. Nach Besuchen in Köln und Langenfeld ließen sie sich beim Städte- und Gemeindebund NRW von Finanzbeigeordnetem **Claus Hamacher** (Foto stehend mit Dolmetscherin) über das System der Kommunalfinzen informieren. Anschließend wurden sie in der Stadt Brühl in die Funktionsweise des NKF eingeführt. Die Reise der Indonesier, die auch Gelegenheit zur Diskussion mit Ratsmitgliedern erhielten, fand im Zusammenwirken mit dem NRW-Innenministerium statt.



FOTO: LEHRER / SICB NRW

FAZIT

Die kommunalen Studieninstitute in Nordrhein Westfalen sind seit acht Jahrzehnten ein unverzichtbarer Bestandteil der „kommunalen Familie“. Ihre Stärken liegen vor allem in der Praxisnähe und in ihrer Flexibilität, Lerninhalte an neue Entwicklungen anzupassen. Die Studieninstitute waren in der Vergangenheit stets ein zuverlässiger Partner der Kommunalverwaltung in NRW. Dies wollen sie auch in Zukunft bleiben.

tion der direkte Einstieg in den gehobenen Angestelltendienst ermöglicht werden. Der Sinn liegt darin, den Kommunen eine Alternative zur Ausbildung von Beamten oder Beschäftigten durch die FHöV anzubieten. Ein ähnliches Modell läuft in der niedersächsischen Landeshauptstadt Hannover seit Jahren mit großem Erfolg, ist aber in NRW letztlich nicht umgesetzt worden.

Die Motive der Fachhochschule liegen auf der Hand. Seit Jahren sinkt die Zahl der studierenden Beamtenanwärter. Hinzu kommt ein erheblicher Druck auf die Personalverwaltungen der Kommunen, den die flächendeckende Einführung des Neuen kommunalen Finanzmanagements ausgelöst hat. Nach der neuen Rechtslage müssen die Kommunen enorme Pensionsrückstellungen für ihre Beamten in der Bilanz ausweisen. Dies wird zwangsläufig zu einem weiteren Rückgang bei den Inspektoranwärtern führen. Hierin sieht die FHöV offenbar ihre Chance.

Die drei kommunalen Spitzenverbände haben nach anfänglicher Skepsis dieser Verordnung letztlich zugestimmt. Sie weisen allerdings darauf hin, dass diese Option nur für eine gleichwertige Erstausbildung an der Fachhochschule gelten dürfe. Die berufliche Weiterbildung - und vor allem auch Fortbildung - sei originäre Aufgabe der kommunalen Studieninstitute und solle auch dort verbleiben. Mittlerweile haben die kommunalen Spitzenverbände gemeinsam mit dem kommunalen Arbeitgeberverband NRW Empfehlungen zur Ausgestaltung des privatrechtlichen Ausbildungsverhältnisses nichtbeamteter Studierender an der FHöV ausgesprochen. Danach wird unter anderem eine monatliche Vergütung für die Studierenden in Höhe von 660 Euro vorgeschlagen. Es bleibt abzuwarten, wie groß das Interesse junger Auszubildender an einem solchen Studiengang sein wird und ob mit der Öffnung der Fachhochschule für Angestellte tatsächlich der von vielen Kommunen erhoffte „Mehrwert“ entsteht. ●

Sechs Prozent der Belegschaft lernen

Auch wenn die Stadt Detmold nicht mehr allen Auszubildenden einen Arbeitsplatz bieten kann, engagiert sich die Kommune in der Anwerbung und Schulung von Nachwuchskräften



FOTO: WOLTERFOTO

◀ Ausbildung von Nachwuchskräften im eigenen Haus wird für viele Städte und Gemeinden immer wichtiger

Die Förderung von Nachwuchskräften hatte bei der Stadt Detmold schon immer einen hohen Stellenwert. Bis zum Jahr 2003 wurden im Verwaltungsbereich- und im handwerklichen Bereich jährlich rund 15 Auszubildende eingestellt. Diese verteilten sich auf die Berufe Stadtinspektoranwärter/innen, Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Medien und Informationsdienste, Straßenwärter/innen, Ver- und Entsorger/innen, KFZ- Mechaniker/innen sowie Tischler/innen.

Für die Auszubildenden im Verwaltungsbereich bestand bisher eine Übernahmegarantie. Alle, die die Abschlussprüfung mit den Noten 2 und 1 abgeschlossen hatten, erhielten einen unbefristeten Arbeitsvertrag, die mit den Noten 3 und 4 einen Jahresvertrag. Den Auszubildenden im handwerklichen Bereich wurde mindestens ein Jahresvertrag angeboten. Aufgrund der prekären Ausbildungssituation ist die Stadt Detmold 2004 dazu übergegangen, Ausbildung über Bedarf anzubieten. Es wurden zusätzlich 25 Auszubildende bei der Stadt Detmold eingestellt. Laut Beschluss der Verwaltung sollen sechs Prozent der Bediensteten Auszubildende sein. Aufgrund der hohen Anzahl der Auszubildenden mussten die

Übernahmekriterien überarbeitet werden. Somit erhielten alle Auszubildenden im Verwaltungsbereich nur noch einen befristeten Vertrag für ein Jahr (siehe Schaubild Seite 16).

AUSBILDUNG ÜBER BEDARF

Ab dem Einstellungsjahrgang 2006 erfolgt die Einstellung nur noch über Bedarf ohne Übernahmegarantie und Jahresvertrag. In den letzten beiden Jahren ist es jedoch fast immer gelungen, aufgrund von Verrentung, Altersstruktur oder Elternzeit die Auszubildenden mindestens befristet zu übernehmen.

Neben der Ausbildung der eigenen Nachwuchskräfte bildet die Stadt Detmold in Kooperation mit dem Verein Chance Ausbildung Lippe (www.Cal-ev.de) noch sechs Kaufleute für Bürokommunikation, eine Sport- und Fitnesskauffrau, einen Tischler sowie zwei Kauf-



DER AUTOR

Joachim Breitfeld ist Ausbildungsleiter bei der Stadt Detmold

frauen für Tourismus und Freizeit aus. Dieser Verein ist im Jahr 2005 auf Initiative des Bürgermeisters der Stadt Detmold und des Landrates des Kreises Lippe zur Entlastung des Ausbildungsmarktes und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gegründet worden. Er eröffnet kleinen Kommunen die Möglichkeit, neue Berufsfelder im Verbund mit der freien Wirtschaft auszubilden, wozu sie allein nicht in der Lage wären.

Seit 2005 bietet das Dietrich- Bonhoeffer-Berufskolleg Detmold einen Vollzeit-Bildungsgang zu Kaufleuten für Bürokommunikation an. Dabei haben junge Leute, die mindestens den Abschluss der Höheren Handelsschule nachweisen können, die Möglichkeit, den regulär dreijährigen Bildungsgang um ein Jahr zu verkürzen. Auch hier hat die Stadt Detmold zwei Plätze für die fachpraktische Ausbildung im Betrieb zur Verfügung gestellt. Anfang Juni 2008 werden diese Auszubildenden die Abschlussprüfung vor der Industrie und Handelskammer Lippe zu Detmold ablegen.

NEUE BERUFE ANGEBOTEN

Da die Auszubildenden, die von der Stadt Detmold nicht übernommen werden können (insbesondere Verwaltungsfachangestellte), erhebliche Probleme bei der Suche eines anderen Arbeitsplatzes haben, hat die Stadt Detmold neue Ausbildungsberufe wie beispielsweise Immobilienkaufleute, Veran-

▼ *Breites Spektrum: Die Stadt Detmold bildet junge Menschen in den unterschiedlichsten Berufen aus*

Berufe	1998	2003	2004	2007
Bauzeichner/innen (Fachrichtung Tiefbau)	7	0	1	0
Fachangestellte für Bäderbetriebe	0	3	1	1
Kaufleute für Bürokommunikation	9	3	5	0
Fachangestellte für Medien und Informationsdienste	1	0	0	0
Gärtner/innen (Fachrichtung Friedhofswesen)	0	3	3	2
Garten- und Landschaftsbauer/innen	0	0	2	2
Kfz-Mechatroniker/innen	1	1	2	1
Tischler/innen	1	0	1	0
Fachkräfte für Abwasserwirtschaft	1	1	2	2
Verwaltungsfachangestellte	2	2	5	0
Tiefbaufacharbeiter	0	0	2	1
Stadtinspektoranwärter/in	2	2	1	0
Verwaltungskaufleute	0	0	2	1
Kaufleute für Tourismus und Freizeit	0	0	0	1
Immobilienkaufleute	0	0	2	1
Gesamt	24	15	29	11

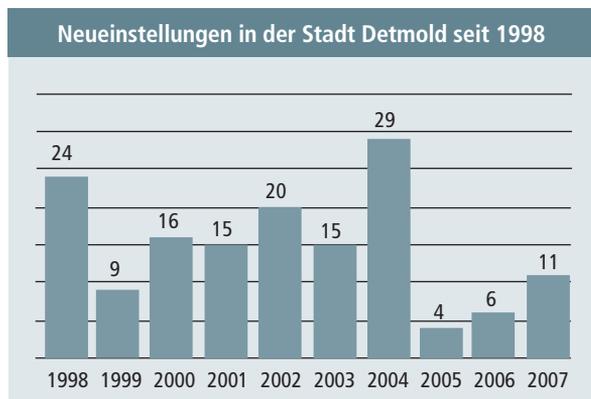
staltungskaufleute sowie Kaufleute für Tourismus und Freizeit angeboten.

Im Jahr 2007 haben erstmals zwei Veranstaltungskaufleute und eine Immobilienkauffrau die Ausbildung abgeschlossen. Eine Veranstaltungskauffrau wurde von der Stadt Detmold übernommen, und die beiden anderen haben in der freien Wirtschaft einen Arbeitsplatz gefunden. Die Ausbildung der Veranstaltungskaufleute erfolgt direkt bei der Stadt Detmold in den Bereichen Kultur, Tourismus und Marketing sowie mit einem Kurzpraktikum beim Lippischen Landestheater.

Da im Bereich Immobilienmanagement nicht alle ausbildungsrelevanten Bereiche für die Immobilienkaufleute abgedeckt werden können, hat die Stadt Detmold hier eine Ausbildungskooperation mit der Volksbank Immobilien GmbH in Detmold abgeschlossen. Hier werden Ausbildungsbereiche wie Verkaufsabwicklung von Eigentumsobjekten, Maklertätigkeiten und Finanzierungsgeschäfte abgedeckt.

SCHULE WEIT WEG

Erstmalig wurde im Jahr 2007 eine Kauffrau für Tourismus und Freizeit eingestellt. Negativ ist hier lediglich, dass nicht wie von der IHK versprochen eine Berufsschulklasse in Bielefeld zustande gekommen ist. Vielmehr mussten die Auszubildenden die Berufsschule in Hagen besuchen. Hierdurch fallen lan-



▲ Die Zahl der Neueinstellungen in der Stadt Detmold schwankt nach dem aktuellen Bedarf

ge Fahrzeiten und erhebliche Fahrtkosten an. Daher bietet die Stadt Detmold seit Jahren auch keine Ausbildungsplätze im Bereich Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste an. Die Schulklasse wurde von Bielefeld nach Dortmund verlagert. Da 2009 die Hermannstage (2000 Jahre Varusschlacht) in Detmold stattfinden, hat sich die Stadt kurzfristig entschlossen, zum 01.08.2008 einen weiteren Ausbildungsplatz für Veranstaltungskaufleute anzubieten. Auf unsere Anzeige sind mehr als 80 Bewerbungen eingegangen, wobei die weitesten aus Hamburg, Gera, Wesel und Potsdam kamen. Im Rahmen der beruflichen Ausbildung gilt es, die Fachkompetenz sowie die Sozialkompetenz der Auszubildenden zu fördern. In den künftigen Tätigkeitsfeldern der Auszubildenden sind Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Kritikfähigkeit und Teamfähigkeit ebenso bedeutend wie Fachwissen.

AZUBI-WORKSHOP

Um diese Sozialkompetenz zu stärken, führt die Stadt Detmold seit dem Jahr 2000 regelmäßig „Azubi-Workshops“ durch. Kurz nach Beginn der Ausbildung werden die neu eingestellten Auszubildenden zu einem mehrtägigen Workshop zusammengezogen. Mit Hilfe professioneller Trainer werden hier Kommunikations- und Teamsituationen spielerisch bei Outdoor-Übungen nachgestellt. Diese Veranstaltungen werden von den Azubis in Schrift und Bild dokumentiert und anschließend auf einer internen Veranstaltung im Rathaus Auszubildern und Bediensteten präsentiert.

Die Stadt Detmold wird auch in den kommenden Jahren Ausbildung über Bedarf anbieten, denn nur durch Investition in die Ausbildung werden die Zukunft und der Erfolg in den Verwaltungen gesichert.

„Zusammenspiel der Fachbereiche erklären“

Mit dem neuen Bürgermeister der Gemeinde Schlangen Ulrich Knorr sprach STÄDTE- UND GEMEINDERAT über Fortbildung für kommunale Führungskräfte



FOTO: GEMEINDE SCHLANGEN

Ulrich Knorr (SPD) ist seit März 2008 Bürgermeister der Gemeinde Schlangen. Der 52-Jährige war davor als Teamleiter bei der Telekom beschäftigt und ist seit 1989 kommunalpolitisch aktiv. Zunächst unterstützte er die SPD-Fraktion als sachkundiger Bürger, zwischen 1994 und 2001 dann als Ratsmitglied und Fraktionsvorsitzender. In dieser Zeit war er zudem zwei Jahre lang Vorsitzender des Bau- und Wegeausschusses sowie drei Jahre lang stellvertretender Bürgermeister.

Welche Anforderungen müsste spezielle Bürgermeister-Fortbildung erfüllen?

Knorr: Die Anforderung wäre, dieses Zusammenspiel der verschiedenen Abteilungen in der Verwaltung ein wenig transparenter zu machen. Das ist für eine kleine Gemeinde etwas anderes als für eine mittlere Stadt oder eine Großstadt. Dort sind ganz andere Voraussetzungen, was die Vorkenntnisse der Mitarbeiter angeht. Da könnte ich mir vorstellen, dass die Informationen, die das Zusammenspiel der verschiedenen Fachbereiche in einer kleinen Kommune betreffen, von großem Nutzen sind. Was da zu vermitteln ist, hängt natürlich von der Gemeindegröße ab, vielleicht sogar von den Personen, die sich fortbilden wollen.

Halten Sie Inhouse-Seminare, wo Experten zu Ihnen kommen und Sie einen halben Tag oder einen Abend lang unterrichten, für sinnvoll?

Knorr: Das könnte ich mir gut vorstellen, weil das eher die Dinge ins Spiel bringt, die mich umgeben. Wenn jemand bei mir ist, kann man viel eher die eigenen Gedanken, die eigenen kleinen Probleme schildern. Dann ist ein Briefing - bezogen auf das gesamte Umfeld - eher erfolgreich.

Welche Erwartungen haben Sie in Sachen Bürgermeister-Qualifizierung an den Städte- und Gemeindebund NRW?

Knorr: Ich stelle mir diese Aufgabe für den Städte- und Gemeindebund NRW schon recht schwierig vor. Denn man kann schwerlich sagen: diese Information, dieser Themenblock ist genau das Richtige. Vielleicht wäre eine Differenzierung der Fortbildung nach kleiner und mittlerer Kommune der richtige Weg. Auf jeden Fall bin ich sicher, dass der Städte- und Gemeindebund NRW die Bürgermeister-Qualifizierung etwas übergreifender machen könnte als die vielen kleinen Dinge, die mir als Angebot ins Haus flattern.

Kennen Sie die Bürgermeister-Seminare des Städte- und Gemeindebundes NRW?

Knorr: Von diesen Bürgermeister-Seminaren habe ich gehört. Ich könnte mir durchaus vorstellen, an einem teilzunehmen. Das nächste Seminar soll wohl im September stattfinden.

Die Fragen stellte Martin Lehrer

STÄDTE- UND GEMEINDERAT: Herr Knorr, Sie waren bisher hauptberuflich bei der Telekom tätig. Sehen Sie die Notwendigkeit einer Qualifizierung für ihr neues Amt als Bürgermeister?

Ulrich Knorr: In Teilbereichen sehe ich das schon. Es ist nur die Frage, wo man das genau festlegt. Zum Beispiel: Wie funktioniert das Zusammenspiel der verschiedenen Fachbereiche in einer kleinen Kommune? Diese Vielzahl von Verordnungen, Gesetzen, dieses Zusammenwirken nach dem Motto: eine Sache betrifft erst einmal das Bauamt, aber auch das Ordnungsamt und vielleicht noch weitere Fachbereiche. Abläufe, die für einen Verwaltungsfachmann eigentlich klar sind - da muss ich mich wirklich einarbeiten. Aber Personalführung oder Zusammenarbeit mit der Kommunalpolitik - da bringe ich eine ganze Menge Erfahrung und Vorbildung mit.

Auf welchen Gebieten wollen oder müssen Sie sich Spezialkenntnisse aneignen?

Knorr: Ich muss mir - weil ich aus einem ganz anderen Bereich komme - Kenntnisse aneignen - gerade im finanziellen Bereich - spricht: NKF. Die Gemeinde Schlangen ist in der vorläufigen Haushaltsführung, und natürlich haben wir in der Kämmerei kompetente Mitarbeiter. Aber um das auch als „Außenstehender“ zu verstehen und selbst agieren zu können, fehlt mir in dieser Beziehung noch das Know-how.

Ihr Amt erfordert viel Zeit - wie könnte eine Fortbildung rein praktisch aussehen?

Knorr: Da kann ich mir zwei Dinge vorstellen. Zum einen das Wochenendseminar - Freitag bis Samstag mittag oder Samstag nachmittag - damit man wenigstens einen freien Tag in der Woche hat. Oder die Erarbeitung von Themenblöcken durch E-Learning. Aber dann dürfte jede Lerneinheit nur einen kleinen Themenbereich abdecken, da es sonst zu umfangreich wird. In kleinen Schritten ist E-Learning eher praktikabel.

Gibt es aus Ihrer Sicht Anbieter für Ihre Qualifizierungs-Bedürfnisse?

Knorr: Leider gibt es viel zu viele Anbieter. Diese sind sehr spezialisiert, wenn ich mir anschau, was ich gerade in den letzten zwei Wochen auf den Tisch bekommen habe. Jeder preist sein Spezialwissen an - da ist das Filtern sehr schwierig. Da könnte ich mir vorstellen, dass mir jemand beim Auswählen hilft - unter dem Aspekt, was ich gerne wissen möchte. Was die direkten Fortbildungs-Anbieter angeht, die ich bis jetzt kenne, ist mir das viel zu speziell.

Wenn´s brennt, muss jeder Handgriff sitzen

Veränderte Bedingungen beim Hausbau sowie höhere Risiken in der Industrie haben die Anforderungen an die Feuerwehren erhöht - und damit den Bedarf an qualifizierter Fortbildung



DER AUTOR

Walter Jonas ist Präsident des Landesfeuerwehrverbandes NRW

Die Feuerwehr genießt nach wie vor bei Umfragen in Deutschland und darüber hinaus das höchste Ansehen unter allen Berufsgruppen. Dieses Vertrauen gründet sich unter anderem auf die Schnelligkeit, aber vor allem auf die Kompetenz, mit der die Einsatzkräfte auf die unterschiedlichsten Einsatzsituationen reagieren.

Neben Improvisationsvermögen ist diese wirkungsvolle Hilfe im Wesentlichen geprägt durch eine fundierte Aus- und Fortbildung sowie einen professionellen Umgang mit den im Einsatz benötigten Geräten. Angefangen von der Ausbildung am Standort über die weitergehende Spezial- und Führungsausbildung auf Kreis- und Landesebene sind einige hundert Stunden erforderlich, um den Feuerwehrangehörigen die notwendigen Grund- und Spezialkenntnisse für eine erfolgreiche Tätigkeit zu vermitteln.

Neben einer gründlichen theoretischen Ausbildung kommt der realitätsnahen praktischen Ausbildung an Geräten und Übungsobjekten immer größere Bedeutung zu. Durch die sich ständig weiter entwickelnde Technik wird nicht nur das Alltagsleben beeinflusst. Auch die Feuerwehr muss mit dieser Entwicklung Schritt halten, um ihrerseits mit neuer Technik und zusätzlicher Ausbildung auf die neuen Herausforderungen reagieren zu können.

HÖHERE BRANDLAST

Die Taktik der Brandbekämpfung hat sich vor dem Hintergrund veränderter Baumaterialien und Bauweisen verändert. Wegen der vermehrten Verwendung brennbarer Bau- und Dämmstoffe auf natürlicher Basis steigt die Brandlast in Gebäuden - und damit auch die Gefahr der schnellen Brandausbreitung. Die Gefahr schlagartiger Durchzündung mit erheblicher Gefährdung des Einsatzpersonals hat wegen der Dichtheit der Gebäude - bei-

spielsweise aufgrund von Energiesparvorgaben - erheblich zugenommen. Durch komplexere Produktionsprozesse, aber auch durch den Abbau von Werkfeuerwehren ist in der Industrie das Gefährdungspotenzial ebenfalls deutlich gestiegen.

Zusätzliche Aus- und Fortbildung ist auch für diese komplexen Risiken zwingend erforderlich. Da die Führungs- und Spezialausbildung am Institut der Feuerwehr immer mehr Zeit und Personal in Anspruch nimmt, zusätzliche Ausbildungsgänge wie Schulung von Krisenstäben hinzugekommen und die Ressourcen aber begrenzt sind, wird immer mehr Spezialausbildung auf die Kreisebene verlagert. Da dort die Ausbildung mit ehrenamtlichen Kräften durchgeführt wird, sind auch hier die Kapazitäten bald erschöpft.

Für neue notwendige Ausbildung wie die praktische Brandbekämpfung in Brandübungshäusern und Flash-Over-Containern steht kaum noch qualifiziertes Personal zur Verfügung. Aber nicht nur die personellen Möglichkeiten sind begrenzt. Für zusätzliche Ausbildung sind auch erheblich mehr finanzielle Mittel notwendig, um den Anforderungen gerecht zu werden. Mit den „Heißübungen“ verbunden ist ein höherer Verschleiß an persönlicher Schutzausrüstung, die entsprechend häufig ersetzt werden muss.

MEHR WEITERBILDUNG NÖTIG

Von ebenso großer Bedeutung ist der gestiegene Fort- und Weiterbildungsbedarf. Das Institut der Feuerwehr bietet zwar hierzu Seminare an, die Kapazitäten reichen aber bei Weitem nicht für eine flächendeckende Versorgung aus. Allenfalls können die Seminarteilnehmer als Multiplikatoren das Erlernte in den Heimatfeuerwehren weiter vermitteln. Aber auch dafür muss Zeit zur Verfügung stehen.

Den verantwortlichen Hauptverwaltungsbeamten in den Kommunen muss klar sein, dass Aus- und Fortbildung nicht mehr immer nur am Wochenende oder abends durchgeführt werden kann, sondern zunehmend in die Arbeitszeit an Wochentagen verlegt werden muss. Der entstehende Verdienstausschlag ist von den Kommunen zu ersetzen. Eine solche Fortbildung beispielsweise auf Kreisebene während der normalen Arbeitszeit dient darüber hinaus einer zusätzlichen Motivationssteigerung beim Einsatzpersonal.

Neben der praktischen Ausbildung ist die Bereitstellung aktueller Lehrunterlagen wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung. Auch wenn es sich dabei um eine



▲ Immer wieder geübt werden muss auch der Umgang mit gefährlichen Stoffen und Gütern

◀ Das Bedienen eines Feuerlöschers gehört zu Grundausbildung jedes Feuerwehrangehörigen



▲ In Brandsimulationsanlagen bereiten sich Feuerwehrleute realitätsnah auf Einsätze vor

Aufgabe der Kommunen handelt, ist schwer zu verstehen, warum nicht landesweit einheitliche Ausbildungsunterlagen erstellt und allen Beteiligten angeboten werden können. Das Land sollte hierbei die Initiative des Landesfeuerwehrverbandes NRW sowie des Institutes der Feuerwehr unterstützen und so die Ausbilder auf örtlicher Ebene wenigstens in diesem Bereich entlasten.

AUSBILDUNG ANERKENNEN

Mittel- bis langfristig gilt es aber auch darüber nachzudenken, inwieweit weitere Synergien genutzt werden können. In den kommenden Jahren steigt aus verschiedenen Gründen - Verkürzung der Arbeitszeit, demografischer Wandel und vieles mehr - bei den Berufs- und Freiwilligen Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften der Bedarf an Einsatzpersonal deutlich an.

Ein Ausweg, rascher an ausgebildetes Personal zu kommen, könnte in der teilweisen Anerkennung der Ausbildung im ehrenamtlichen Bereich liegen. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit zur/m Berufsfeuerwehrafrau/-mann um etwa die Hälfte oder zwei Drittel würde bereits zu einer spürbaren Entlastung führen. Diese Verkürzung wäre durchaus - bei einem Vergleich der Ausbildungszeiten und -inhalte zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kräften - gerechtfertigt.

All diese Probleme dürfen aber keinesfalls dazu führen, die Aus- und Fortbildung der Feuerwehrleute zurückzufahren, um damit vermeintliches Sparpotenzial auszuschöpfen. Nicht nur die Bürger und Bürgerinnen haben ein Recht darauf, dass ihnen in ausweglosen Situationen durch optimal ausgebildete Einsatzkräfte wirkungsvoll geholfen wird. Auch die Feuerwehrangehörigen müssen - zu ihrem eigenen Schutz und ihrer eigenen Sicherheit - optimal ausgebildet und ausgerüstet sein. ●

Lodernde Flammen aus der Übungswand

Am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen in Münster erhalten haupt- und ehrenamtliche Feuerwehren ihre Führungsausbildung oder frischen regelmäßig ihr Fachwissen auf



DER AUTOR

Werner Kemker ist Dozent und tätig im Bereich Planung und Öffentlichkeitsarbeit am Institut der Feuerwehr NRW

Gezielte Ausbildung war bereits mit der Einrichtung der ersten Feuerwehren im 19. Jahrhundert ein Thema. Allerdings wurde diese Ausbildung zunächst in der Gemeinde mit finanzieller Unterstützung der Feuerversicherungen und der Feuerwehrausrüster durchgeführt. Erst im 20. Jahrhundert kam die Idee auf, die Ausbildung der Feuerwehren an zentralen Ausbildungsstätten durchzuführen. Seit Inkrafttreten des Grundgesetzes 1949 und der Zuweisung des Brandschutzes an die Länder unterhält jedes Bundesland mindestens eine Feuerwehrscheule.

In dieser Tradition steht auch das Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW) in Münster. Das Land Nordrhein-Westfalen hat gemäß § 3 Abs. 2 Feuer-

schutzhilfegesetz (FSHG) die Verpflichtung übernommen, die zentralen Ausbildungsstätten zur Ausbildung von Feuerwehrangehörigen zu unterhalten. Daher wurde im Geschäftsbereich des Innenministeriums das IdF NRW in Münster eingerichtet. Dieses ist mit einem Personalbestand von etwa 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die größte deutsche Feuerwehrausbildungs-einrichtung.

Dort werden bei einer Kapazität von rund 300 Internatsplätzen die verschiedensten Veranstaltungen für berufliche und ehrenamtliche Angehörige der öffentlichen und privaten Feuerwehren durchgeführt. Hierbei stehen die Qualifizierung von Führungskräften und Ausbildern sowie die Vermittlung von Spezialkenntnissen im Vordergrund.

KRISENSTÄBE AUSBILDEN

Ebenso gehört es zu den Aufgaben des IdF NRW, die Mitglieder der Krisenstäbe des Innenministeriums, der Bezirksregierungen



◀ Das Institut der Feuerwehr in Münster ist die größte deutsche Bildungseinrichtung für Feuerwehrleute in Deutschland



▲ Perfektes Lernumfeld: Das Institut der Feuerwehr verfügt über moderne Unterrichtsräume

sowie der Kreise und kreisfreien Städte auszubilden. Die besonders herausgehobene Stellung des IdF NRW als zentrale Ausbildungsstelle des bevölkerungsreichsten Bundeslandes wird daran deutlich, dass am IdF NRW die Laufbahnprüfung für alle Anwärterinnen und Anwärter für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst zentral für alle Bundesländer durchgeführt wird.

Neben dem reinen Lehrgangsbetrieb kommt das IdF NRW seinem Auftrag als Ausbildungseinrichtung des Landes NRW auch dadurch nach, dass in begrenztem Umfang Fachhochschul- und Hochschulabsolventen Ausbildungsplätze für den gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienst angeboten werden.

Das umfangreiche Ausbildungsangebot gliedert sich in Lehrgänge und Seminare. Während die Lehrgänge mit einer Abschlussprüfung für die weitere Laufbahn qualifizieren, dienen die Seminare der ergänzenden Ausbildung. Dieses Angebot wird durch ein- bis zweitägige Fortbildungsveranstaltungen ergänzt, die über das Jahr verteilt stattfinden, um so kurzfristig auf aktuelle Ereignisse reagieren zu können. Weiterhin berücksichtigt das Fortbildungsangebot des IdF NRW den Ausbildungsbedarf durch Seminare für Organisatorische Leiter Rettungsdienst, Feuerwehrfachberater „Seelsorge“, Sicherheitsbeauftragte der Feuerwehr, Stressbewältigung bei psychisch belastenden Schadensereignissen, Psycho-soziale Unterstützung und Rhetorik.

VIELFALT AN LEHRGÄNGEN

Im Jahr 2008 werden 18 unterschiedliche Lehrgangstypen - Dauer: 1 Woche bis 17 Wochen - und 84 Seminartypen - Dauer: 1 Tag bis 5 Tage - angeboten. Um die Nachfrage nach

Veranstaltungsplätzen einigermaßen befriedigen zu können, finden die Lehrgänge und Seminare mehrfach statt. Das bedeutet, dass in diesem Jahr 153 Lehrgänge und 390 Seminare, in Summe 543 Veranstaltungen geplant sind.

Um dieses vielschichtige und anspruchsvolle Aus- und Fortbildungsprogramm durchführen zu können, unterrichten zurzeit 50 eigene Dozenten am IdF NRW. Diese werden unterstützt von rund 250 Gastdozenten, die ihr Spezialwissen in die Aus- und Fortbildungsveranstaltungen des IdF NRW einbringen.

In den zurückliegenden Jahren hat das Land Nordrhein-Westfalen große Summen investiert, um ein angenehmes und modernes Lernumfeld zu schaffen. Dazu gehören zeitgemäße Internatsgebäude mit Ein- und Zweibettzimmern. Auch im Freizeitbereich hat sich mit einem Saunabereich, zwei Kegelbahnen, einem Fitnessraum und einer Sporthalle einiges getan. Mit der Kantine, der so genannten Heldenhalle, ist nach Unterrichtsschluss auch für das leibliche Wohl gesorgt.

MODERNE UNTERRICHTSTECHNIK

Dem Ausbildungsbereich stehen neben modernen Lehrsaalgebäuden ein Übungs-

gelände und eine zurzeit europaweit einzigartige Übungshalle zur Verfügung. Die Unterrichtsräume sind durchgängig mit Whiteboards, Beamer, Flipchart und Pinnwänden ausgestattet. Außerdem sind in jedem Raum ein Videorekorder sowie Anschlussmöglichkeiten für Videokameras und die Dozenten-Notebooks installiert.

Für die Führungsausbildung stehen vier Planspielräume zur Verfügung, welche die unterschiedlichsten Modulplatten mit Modellgebäuden und -landschaften aufnehmen können. Für die naturwissenschaftliche Ausbildung vorwiegend im ABC-Bereich stehen zwei weitere Räume zur Verfügung. In einigen Seminaren besteht die Notwendigkeit, mit EDV-Unterstützung zu arbeiten. Hierfür können zwei Lehrräume mit mobilen Rechnern kurzfristig hergerichtet werden. Die Ausbildung der Atemschutzgerätewarte wird in einer eigens dafür errichteten Atemschutzwerkstatt durchgeführt.

Für die Ausbildung der Leitstellenbedienten wird derzeit das Leitstellengebäude renoviert. Ende des Jahres sollen ein moderner Leitstellenrechner und aktuelle Kommunikationstechnik für die Ausbildung zur Verfügung stehen. Dazu gehört

Feuerweherschulen in Deutschland		
Baden-Württemberg	Landesfeuerweherschule Baden-Württemberg	Bruchsal
Bayern	Staatliche Feuerweherschule Geretsried	Geretsried
Bayern	Feuerweherschule Regensburg	Regensburg
Bayern	Staatliche Feuerweherschule Würzburg	Würzburg
Berlin	Feuerweherschule und Rettungsdienstschule der Berliner Feuerwehr	Berlin
Brandenburg	Landesschule und Technische Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz Brandenburg	Eisenhüttenstadt
Bremen	Landesfeuerweherschule der Freien Hansestadt Bremen und Bremerhaven	Bremerhaven
Hamburg	Landesfeuerweherschule Hamburg, Akademie für Rettungsdienst und Gefahrenabwehr	Hamburg
Hessen	Hessische Landesfeuerweherschule	Kassel
Mecklenburg-Vorpommern	Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern	Malchow
Niedersachsen	Niedersächsische Landesfeuerweherschule Celle	Celle
Niedersachsen	Niedersächsische Landesfeuerweherschule Loy	Loy
Nordrhein-Westfalen	Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen	Münster/Westf.
Rheinland-Pfalz	Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule Rheinland-Pfalz	Koblenz
Saarland	Feuerweherschule des Saarlandes	Saarbrücken
Sachsen	Landesfeuerweherschule Sachsen	Nardt
Sachsen-Anhalt	Brandschutz- und Katastrophenschutzschule	Heyrothsberge
Schleswig-Holstein	Landesfeuerweherschule Schleswig-Holstein	Harrislee
Thüringen	Thüringer Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule	Bad Köstritz

auch die Integration des neuen BOS-Digitalfunks in das Arbeitsumfeld künftiger Leitstellen.

In der jüngsten Zeit rückt immer mehr die Ausbildung in der Führung von Verbänden und Stäben sowie im Krisenmanagement in den Vordergrund. In der Stabrahmenübungsanlage werden die Mitglieder von Stäben sowohl von Feuerwehr als auch aus dem zivilen Bereich auf ihre Aufgaben vorbereitet.

ÜBEN AM OBJEKT

Aber auch die praktische Ausbildung kommt nicht zu kurz. Auf dem Übungsgelände in Münster-Handorf/Telgte sind in den vergangenen Jahren verschiedene Gebäude, Eisenbahnanlagen sowie weitere Übungsobjekte wie Campingwagen, Bauwagen, Aufsetzcontainer oder eine Baugrube aufgebaut worden. Dabei ist stets auf eine möglichst realitätsnahe Ausbildung, unterstützt durch wirklichkeitsgetreue Übungsobjekte, Wert gelegt worden.

Den Höhepunkt bildet die im Mai 2007 in Betrieb genommene Übungshalle. Neben einem Wetterschutz bietet die in die Halle integrierte Übungswand eine Vielzahl von teilweise einzigartigen Übungsmöglichkeiten. Hier werden den Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Hilfe optischer, akustischer und haptischer Effekte realitätsnah Übungsmöglichkeiten mit modernster Ausstattung und Simulationstechnik geboten. Hier liegt die Erkenntnis zugrunde, dass der Lerneffekt dann am größten ist, wenn eine Übung so abläuft, wie sich auch der spätere Einsatz gestaltet.

Auch künftig wird es das Bestreben des Institutes der Feuerwehr sein, seiner Kundschaft - den Teilnehmerinnen und Teilnehmern - eine zeitgemäße Ausbildung zu bieten. Das IdF NRW ist die Serviceeinrichtung des Landes für seine Feuerwehren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten im Hintergrund dafür, dass sich die Bürgerinnen und Bürger des Landes jederzeit auf ihre Feuerwehr verlassen können. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer ständigen Anpassung der Unterrichtsinhalte, aber auch der räumlichen und personellen Ausstattung. Neue Aufgaben im Bereich der Ausbildung mobiler Führungsstellen, Ausweitung der europäischen Ausrichtung, Erweiterung der Stabsausbildung sowie die Anpassung an aktuelle Entwicklungen und Trends machen schon heute intensive Planungen für die Zukunft erforderlich. ●

„Hilfe aus einer Hand“ kommt besser an

Um Kinder, Jugendliche und deren Eltern bei Problemen wirksamer unterstützen zu können, hat die Stadt Bergheim ein Informations- und Beratungszentrum eingerichtet



FOTO: STADT BERGHEIM

▲ In der Stadt Bergheim erhalten Kinder, Jugendliche und deren Eltern Unterstützung in einem eigenen Informations- und Beratungszentrum

Vor gut zwei Jahren hat die Kreisstadt Bergheim (rd. 63.000 Einwohner) in einem Kraftakt ihre Erziehungshilfen in einem multiprofessionellen Team unter einem Dach zusammengeführt: dem Informations- und Beratungszentrum für Kinder, Jugendliche und Eltern (IBZ). Ziel war es, den Menschen mit komplexen Problemlagen die frühere Odyssee zwischen verschiedenen Einrichtungen und Adressen zu ersparen und auch bei wechselndem Bedarf „nah dran“ zu bleiben. Das Wagnis hat sich gelohnt. Die Arbeit der sieben Disziplinen und ihr Zusammenspiel sind deutlich innovativer. Wo Hilfe erforderlich ist, wird sie mehr ambulant statt stationär, mehr in Familien statt in Heimen geleistet. Zudem hat die Stadt erhebliche finanzielle Synergien ausgeschöpft. Schulleitungen und Lehrer klagten ab dem Jahr 2000 über mehr verhaltensauffällige Schüler, Kinder mit Konzentrations- und Auf-

merksamkeitsstörungen sowie Eltern, die, oft selber überfordert, wenig ansprechbar seien. Es wachse - so die Lehrkräfte - die Zahl der Jugendlichen mit mangelnder sozialer Kompetenz und Sprachdefiziten. Diese Diagnose wurde auch von der Wirtschaft bestätigt und stellte die Ausbildungsfähigkeit vieler Jugendlicher in Frage. Die Schulen, so die politischen Rückschlüsse des Jahres 2001 - wollen und brauchen die Öffnung für und Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendhilfe.



DER AUTOR

Norbert Feith M.A. war bis Juni 2008 Beigeordneter für Jugend, Bildung und Soziales der Stadt Bergheim und ist nun mit erweitertem Wirkungskreis Beigeordneter der Stadt Solingen

RUNDWEG ENTLANG HOHER HECKEN

Sie gelten weltweit als einzigartig: Die meterhohen Hausschutzhecken im Monschauer Ortsteil Höfen und die kilometerlangen Flurhecken in der Umgebung. Damit Besucher diese ökologisch bedeutenden Landschaftselemente erleben können, haben der Naturpark Nordeifel und die Stadt Monschau den „Höfener Heckenweg“ entwickelt, der nun offiziell seiner Bestimmung übergeben wurde. Der fünf Kilometer lange Rundweg bietet eindrucksvolle Einblicke in die einmalige Kulturlandschaft. Dabei werden die Besonderheiten der Hausschutz- und Flurhecken an Informationstafeln erläutert. Zudem lädt eine Vielzahl von Ruhebänken sowie eine Station mit Panoramablick zum Verweilen ein. Für Ältere und Menschen mit Behinderungen gibt es eine kürzere Alternativstrecke. Finanziert wurde der 43.000 Euro teure „Höfener Heckenweg“ vom Land NRW, der Nordrhein-Westfalen-Stiftung Naturschutz, Heimat und Kulturpflege sowie der Stadt Monschau.



FOTO: NATURPARK NORDEIFEL

Grundschulen und weiterführende Schulen konnten den Spagat zwischen Wissensvermittlung und Erziehungsauftrag alleine nicht mehr bewältigen.

TRÄGERSCHAFT GEKÜNDIGT

Ein weiterer - glücklicher - Anstoß kam von außen. Im Herbst 2003 teilte die Kreisverwaltung mit, dass sie die öffentlich-rechtliche Vereinbarung über die Trägerschaft der Erziehungsberatungsstelle kündigen wolle. Damit war der Weg frei, ganz neu zu denken und zu handeln. Ziel der Stadt war es nun, eine integrierte Einrichtung zu schaffen, in der alle ambulanten Hilfen flexibel konzipiert und bei Bedarf individuell angepasst werden können.

Beratend-therapeutische Intervention und pädagogisch-betreuende Begleitung sollten künftig aus einer Hand zusammenwirken. Mit Beginn des Jahres 2005 nahm das auf diese Weise entwickelte „Informations- und Beratungszentrum für Kinder, Jugendliche und Eltern“ (IBZ) mit den Teams

- Erziehungs- und Familienberatung,
- ambulante Hilfen für Erziehung,
- Beratung und soziale Arbeit in Schulen

seine Arbeit auf. Im Herbst 2007 ist die Kinderschutzstelle hinzugekommen. Die Fachleute verbinden gemeinsame Zielgruppen:

- Eltern und andere Erziehende, die Fragen haben, sich unsicher oder überfordert fühlen, sich in Krisen oder Konflikten befinden,

- Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die unter Problemen, Konflikten oder Krisen in Familie, Schule oder Freizeit leiden,
- Lehrer/innen, Erzieher/innen und andere pädagogische Kräfte, die fachliche Informationen oder sonstige professionelle Hilfe suchen.

In regelmäßigen Teamsitzungen wird entschieden, wer die Hauptverantwortung für einen „Fall“ trägt sowie welcher interne Partner oder welche externe Institution hinzuzuziehen ist. Nach mittlerweile über zwei Jahren praktischer Erfahrung kann gesagt werden: Die Qualität der Erziehungshilfen ist deutlich besser, die organisatorischen und wirtschaftlichen Synergien kommen den Kindern, Jugendlichen und Familien der Stadt zugute.

SCHULDISTRIKTTEAM GREIFT EIN

Man stelle sich folgenden Fall vor: Ein Kind in der dritten Klasse wird auffällig, stört, zeigt sich aggressiv, die Schulaufgaben werden nur schlecht erledigt, die Versetzung ist gefährdet. Die Eltern sind für die Schule schwer ansprechbar, Termine werden nicht eingehalten. Das ist ein Fall für das „Schuldistraktteam“. Unter diesem Dach kommen an zehn Bergheimer Schulen die Schulleitung, Klassenlehrer, der örtliche Schulsozialarbeiter, der ADS, ein Vertreter der OGS und der Schul-Jugend-Berater (Fachmann

mit diagnostischer Qualifikation) zusammen.

Aus der Sitzung ergeht der Auftrag an den Schulsozialarbeiter, die Familie zu Hause zu besuchen. Dort erweist sich das Verhalten des Kindes als „Spitze des Eisbergs“ weiterer innerfamiliärer Belastungen.

Damit die Situation nicht eskaliert, wird im Gespräch mit den Eltern und in der Teambesprechung des IBZ vereinbart, dass sich der Schul-Jugend-Berater mit der persönlichen Leistungssituation des Kindes auseinandersetzt. Dabei soll der individuelle Förderbedarf ermittelt werden, und die Eltern sollen über den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) eine begrenzte sozialpädagogische Familienhilfe beantragen.

Ein solcher Fall ist Tagespraxis. Die Schulsozialarbeiter und der Schul-Jugend-Berater arbeiten als Vorhut und spüren vielfach dahinter liegende Störungen auf. Allein 2007 meldeten sich rund 150 Grundschüler sowie etwa 500 Förder- und Hauptschüler mit einem Wunsch auf Beratung. Die Schulsozialarbeiter stellen bei Bedarf individuelle Hilfen der anderen Teams in Aussicht. Die Teambesprechung dient der Vernetzung und Vermeidung von Doppelarbeit.

GUT FREQUENTIERT

Rund 1.000 Kinder, Jugendliche und Eltern suchen inzwischen jährlich die Hilfe der Fachkräfte des IBZ, weitere 1.000 besuchen die vielfältigen Informations- und Gesprächsabende vor allem in Schulen und Kindergärten. Mehr als 40 Prozent der Eltern und Jugendlichen, die sich 2007 an die Erziehungs- und Familienberatung

wandten, taten dies auf Anraten des ASD oder der Schulsozialarbeit - ein Effekt der internen Kommunikation und Ausdruck der Wertschätzung der Erziehungsberatung. Der früher dominante Anteil der sich selbst meldenden Klienten liegt noch bei einem Drittel. Auch aus Sicht der Schulsozialarbeit bildet der übergreifende Austausch im IBZ und zum ASD eine wichtige Ressource.

Etwa 60 bis 70 Fälle im Jahr werden zur weiteren Unterstützung an eines der Kollegialteams weiter vermittelt. Jedes Team sucht neben der Einzelfallarbeit aktiv den Kontakt mit „seinen“ Zielgruppen. So bietet die sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) in engem Abstand für die Mütter der von ihr betreuten Familien ein „Frauenfrühstück“,



für die Jugendlichen je eine Mädchen- und eine Jungengruppe und auch eine Familienfreizeit als Kurzurlaub zu Beginn der Sommerferien. Die Schulsozialarbeit führt „Soziale Kompetenztrainings“ für die Kinder der 5. und 6. Klassen, altersgerechte Anti-Mobbing-Kurse und Berufsvorbereitung für Schulabgänger durch.

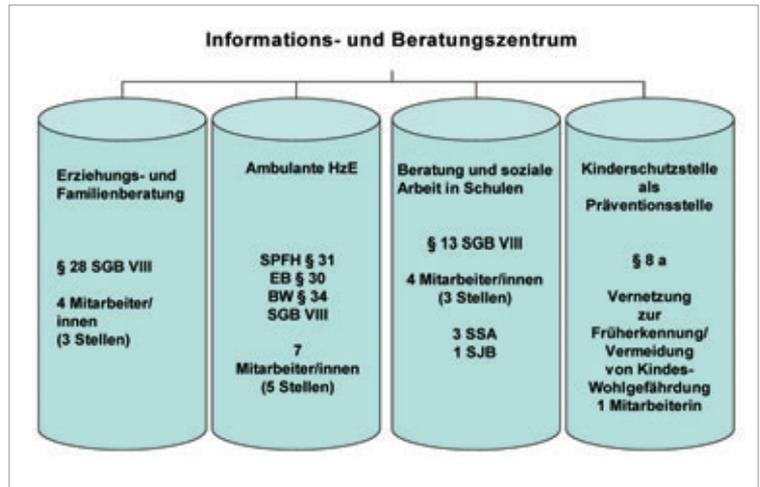
Die multiprofessionelle Teambildung hat darüber hinaus das Spektrum an Informationsangeboten deutlich erweitert. Präventionsveranstaltungen für Eltern durch die jetzt städtische Erziehungs- und Familienberatung erzielen große Erfolge. Themen wie Pubertät, Trennung und Scheidung, Lust an der Erziehung und Sprache in der Erziehung, Regeln und Grenzen setzen und vieles mehr sind an der Tagesordnung.

GEGENSEITIGE QUALIFIZIERUNG

Erstmals treten die Teams auch zusammen öffentlich auf und qualifizieren sich gegenseitig. Pflegeeltern, die vermehrt schwierige Kinder aufnehmen, erhalten durch die Erziehungs- und Familienberatung (EFB) eine verbindliche Beratung während der ersten zwei Jahre nach der Kindesaufnahme. Der Schul-Jugend-Berater und die Erziehungsberatung widmen sich Eltern von Kindern mit Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), Schulsozialarbeit und SPFH organisieren gemeinsam eine Seminarreihe zur Stärkung der elterlichen Erziehungskompetenz.

Alle Fachdienste des IBZ gehören seit dem 1. Januar 2005 zum Jugendamtspersonal der Stadt Bergheim. Das war anfangs nicht unumstritten. Der Wechsel der Erziehungsberatung vom Kreis zur Stadt blieb zwar ein Wechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes, aber es bedeutete für die Mitarbeiter ei-

Zu den Aufgaben des Informations- und Beratungszentrums gehören Erziehungs- und Familienberatung, ambulante Hilfen für Erziehung, Beratung und soziale Arbeit in Schulen sowie der Kinderschutz



ne - zunächst jedenfalls ungeliebte - Veränderung mit neuen Leistungs- und Kooperationserwartungen. Die freien Verbände wehrten sich gegen die Aufgabe der bis dahin auf Vertragsgrundlage von einem der ihren geleiteten sozialpädagogischen Familienhilfe.

Das IBZ ist Teil der Abteilung „Soziale Arbeit, Beratung und Therapie“. Unter gleicher Leitung gehören ihr zudem der ASD, die wirtschaftliche Jugendhilfe, die Jugendgerichtshilfe und der Pflegekinderspezialdienst an. Eine Abteilungsleitung sorgt für reibungslose Abläufe. Die Übernahme von zehn Mitarbeitern des Kreises und des freien Trägers in das Jugendamt sorgte anfangs wegen der steigenden Personalkosten für Skepsis. Zugleich erfuhr allerdings der Gesamthaushalt in gleicher Höhe Entlastung durch die eingesparten Erstattungen an die vorherigen Partner - inklusive der fünf bis acht Prozent Kostenanteil für Personalverwaltung.

PER SALDO GELD GESPART

Strukturelle finanzielle Vorteile für die Stadt ergeben sich mittlerweile als Folge der inte-

grierten Arbeit, die zuvor kaum denkbar waren. So hat das IBZ erheblichen Anteil an der kontinuierlichen Reduzierung der Heimfälle sowie der Kosten der Heimunterbringung. Dies gelang gemeinsam mit anderen Initiativen der vergangenen Jahre wie der Einrichtung eines Pflegekinderspezialdienstes, der Einführung von Bereitschaftspflege und der systematischen Anwerbung von Vollzeitpflegefamilien.

Die jährlichen Heimkosten sanken von 2005 bis 2007 um rund 650.000 Euro. Die gleichzeitige Zunahme der Jugendhilfefälle wurde konsequent durch niedrigschwellige und kostengünstige Hilfeformen aufgefangen. Dadurch stiegen die Aufwendungen für Vollzeitpflege, für zusätzlichen SPFH-Bedarf und mehr eigenes Personal im Pflegekinderspezialdienst sowie im ASD um rund 330.000 Euro. Unter dem Strich führte die gegenläufige Entwicklung gleichwohl über drei Jahre zu einer ansehnlichen Haushaltsentlastung von rund 320.000 Euro - und zu mehr ambulanten statt stationären Hilfen, zu mehr Hilfe in Familien statt in Heimen.

Das IBZ ist heute eine anerkannte Einrichtung der sozialen Arbeit in Bergheim und in der Region. Menschen, die Hilfe und Rat suchen, finden ihn hier und fühlen sich gut aufgehoben, wie die steigende Nachfrage zeigt. Die Mitarbeiter setzen die seinerzeit entwickelte Konzeption um: Fachliche Zusammenarbeit und Austausch, gegenseitige Fallunterstützung - und das nicht nur im Rathaus. Viele Angebote finden in Schulen statt, offene Informationsveranstaltungen für Eltern, Zielgruppeninformationen für Kinder, Jugendliche und Eltern sowie Einzelbegleitungen helfen, das Leben besser zu meistern. Das IBZ hat eine Kultur des Hinsehens, des Hingehens und des sich Kümmerns entwickelt und pflegt sie nachhaltig.



Seit Einrichtung des Informations- und Beratungszentrums in Bergheim sind die Fallzahlen für die Heimerziehung gesunken und die der ambulanten Hilfen angestiegen

Gemeinsamkeit auch ohne Fremdsprache

Beim deutsch-französischen Bürgermeisterkongress im Rahmen des Frankreich-Nordrhein-Westfalen-Jahrs 2008/2009 diskutierten Verwaltungschefs in Köln neue Formen der Begegnung

FOTOS (2): LEHRER



▲ Güterslohs Bürgermeisterin Maria Unger (z.v.li.) mit Schulleiterin Irene Albers (z.v.re.), dem Beigeordneten Jean-Yves Hugon (re., Stadt Châteauroux) und Moderator Christophe Chaillou (RGRE) beim deutsch-französischen Bürgermeisterkongress

Die deutsch-französische Freundschaft gehört zu den Heiligtümern deutscher Auslandsbeziehungen. Kontakt mit den Menschen dieser benachbarten Kultur gilt als Wert an sich. Doch in der Fassade herzlicher Begegnung zeigen sich Risse. Frankreich hat für die Deutschen längst nicht mehr die Faszination wie vor 30, 40 Jahren, und die Franzosen richten ihren Blick ebenfalls auf andere Länder. Welchen Stellenwert besitzt dann noch die institutionalisierte Freundschaft - sprich: die Partnerschaft zwischen Städten und Gemeinden? Im Rahmen des Frankreich-Nordrhein-Westfalen-Jahrs 2008/2009 sollte dies auf einem Kongress in Köln ausgelotet werden. Gut 160 Bürgermeister, kommunale Führungskräfte und Organisatoren deutsch-französischer Projekte trafen sich Ende Mai 2008 im Kölner Rathaus zu Podiumsdiskussionen und Gesprächen im kleinen Kreis.

Dass die etablierten Städtepartnerschaften mancherorts an Auszeichnung leiden - nicht nur zwischen Deutschland und Frankreich - ist bekannt. Umso interessanter war es zu erfahren, wo die Akteure solcher Begegnungen eine Zukunftsperspektive sehen. Eine Erkenntnis klang bei allen Vorträgen und Diskussionsbeiträgen an: Die Sprache des Partners verliert an Bedeutung. Zum großen Teil liegt dies an der Dominanz des Englischen, das von den Jugendlichen schon fast nicht mehr als Fremdsprache empfunden wird. Parallel dazu sinkt die Bereitschaft, sich um des Kontaktes zu den europäischen Nachbarn willen mit dem Fremdsprachen-Lernen abzumühen.

FRANZÖSISCH LÜCKENHAFT

Wenn man hinter die Kulissen schaut, war es jedoch auch in früheren Jahren nicht so

gut bestellt um die Französisch-Kompetenz der Austausch-Protagonisten. Rainer Heller, Bürgermeister der Stadt Detmold, räumte ein, dass sein Französisch nicht ausreicht für ein ausführliches Gespräch mit Vertretern der Partnerstadt Saint Omer. Seinem Verwaltungskollegen Thomas Huyeng, 1. Beigeordneter der Stadt Euskirchen, geht es nicht besser. Im Zweifelsfall mussten immer schon die mitreisenden Deutsch- und Französischlehrer sowie -lehrerinnen aushelfen.

Schüleraustausch war über Jahre hinweg die Basis der Städtepartnerschaften. Auch hier gehen die Verantwortlichen in Schulen und Verwaltungen neue Wege. Die Städte Euskirchen in der Eifel und Charleville-Mézières in den Ardennen lösen sich etwa von dem bilateralen Partnerschaftskonzept Schule-Schule. Stattdessen bringen sie im Herbst 2008 Schüler und Schülerinnen mehrere Euskirchener Realschulen und Gymnasien sowie entsprechender französischer Partnerschulen zu einem Geschichts- und Städtequiz zusammen. Das Ganze soll im Internet als Video-Konferenz stattfinden.

Selbst wo die Verständigung schwierig ist, muss Partnerschaft nicht aufhören. So werden Elf- und Zwölfjährige aus allen Schulformen in Euskirchen unter Anleitung des Zirkus Zappzarapp Kunststücke einstudieren - Deutsche und Franzosen gemischt. „Das lässt sich auch ohne Fremdsprachenkenntnisse realisieren“, zeigte sich Französischlehrerin Tanja Tschernoster optimistisch. Mittels Kommunikation durch Gestik und Mimik soll die Teamfähigkeit aufgebaut und sollen Vorbehalte gegenüber der anderen Kultur abgebaut werden.

GRUNDSCHÜLER DABEI

Auch die ganz Jungen - sprich: Grundschüler - werden als Akteure der Partnerschaft entdeckt. Auch hier tritt die Fremdsprachenkompetenz in den Hintergrund, weil von den Sieben- bis Zehnjährigen praktisch niemand bereits Französisch lernt. Gleichwohl findet der Grundschul-Austausch großen Zuspruch, wie die Beispiele in Gütersloh und Haltern zeigen. In Gütersloh wurde der Austausch - wie Bürgermeisterin Maria Unger erläuterte - vor einem Jahr ganz klassisch mit Besuch in der Partnerstadt Châteauroux und Gegenbesuch begonnen. Die große Lernbereitschaft und Begeisterungsfähigkeit der



◀ Güterslohs
Bürgermeisterin
Maria Unger (v.li.),
Beigeordneter
Jean-Yves Hugon
(Stadt Châteauroux),
Bürgermeister
Lionel Courdavault
(Stadt Roost-Varen-
din) und Halterns
Bürgermeister Bodo
Klimpel im Kölner
Rathaus

Grundschüler hätten das Projekt trotz anfänglicher Skepsis zum Erfolg geführt. Freilich sind gerade bei den jungen SchülerInnen auf deutscher wie auf französischer Seite einige Hindernisse zu überwinden. „Bei uns fanden vorher Inspektionen statt, ob die französischen Kinder auch ordentlich untergebracht würden“, berichtete Halterns Bürgermeister Bodo Klimpel über den 2002 begonnenen Grundschul-Austausch mit der nordfranzösischen Kommune Roost-Varendin. Aber auch die Eltern müssten behutsam dazu gebracht werden, ihre Kinder für solch ein Vorhaben „loszulassen“.

Dass es im Grunde genommen ganz ohne schulischen Spracherwerb geht, zeigt das Behinderten-Projekt der Caritas Eschweiler. Seit fast 20 Jahren treffen sich Deutsche und Franzosen mit geistiger Behinderung, die in beschützenden Werkstätten arbeiten. Bei ihren Besuchen arbeiten sie zusammen und machen gemeinsam Ausflüge. Die Verständigung klappt dabei mühelos. „Die entwickeln so ihre Privatsprache, die wir Betreuer nicht einmal verstehen“, berichtete Reinhard Gawlak von der Caritas Eschweiler. Vielen Behinderten, die in den Familien etwas überbehütet seien, biete der Austausch mehr Freiheit. Mittlerweile seien daraus auch gemeinsame Urlaubsfahrten hervorgegangen.

MODERNE THEMEN GEFRAGT

In der Podiumsdiskussion zum Abschluss des deutsch-französischen Bürgermeistertreffens schälte sich als gemeinsamer Standpunkt heraus, dass Städtepartnerschaften beileibe nicht überholt seien. Sie müssten jedoch über die Motive Begegnung und Kulturaustausch hinaus mit neuen, aktuellen Inhalten gefüllt werden.

„Es gibt weiterhin Rassismus und Abschottungsmechanismen“, warb Martine Filleul, Vizebürgermeisterin der nordfranzösischen Stadt Lille, für diese Form des Kontaktes. Fritz Schramma, Oberbürgermeister von Lilles Partnerstadt Köln, verwies auf Projekte im Bereich Stadtentwicklung und Klimaschutz, die aus der deutsch-französischen Begegnung neue Impulse bekommen könnten. Ein Thema modernisierter Städtepartnerschaften könnte auch Integration, Mobili-

tät oder Strukturwandel sein, merkte der Aachener Oberbürgermeister Dr. Jürgen Linden an. Aus Sicht von Aachens Partnerstadt Reims stufte deren Beigeordneter Jacques Cohen Städtepartnerschaften als „keineswegs überflüssig“ ein. Jedoch dürften sie sich nicht damit begnügen, die „Schönheit der Stadt“ zu zeigen, sondern müssten zukunftsgerichtete Projekte aufgreifen. NRW-Ministerpräsident Dr. Jürgen Rüttgers, der 1965 über eine Städtepartnerschaft das westliche Nachbarland kennengelernt hat, wies darauf hin, dass Deutschland und Frankreich ihre neue Rolle in einem vereinten Europa noch nicht gefunden hätten. Freilich gebe es im wirtschaftlichen Bereich noch immer Mentalitätsunterschiede, die ein gezieltes sich Kennenlernen sinnvoll erscheinen ließen. An den Beitrag der Staaten zum Erfolg der Städtepartnerschaften erinnerte schließlich der französische Botschafter Bernard de Montferrand. So könnten diese bei der Vermittlung kontaktwilliger Kommunen helfen und ein Austauschnetzwerk aufbauen. Auch sei es Aufgabe der Staaten, das deutsch-französische Jugendwerk zu unterstützen. (mle)

NEUE BROSCHÜREN ZU UMWELT- UND NATURSCHUTZ

„Agrarumweltmaßnahmen und Vertragsnaturschutz - Förderung einer besonders umweltschonenden Landwirtschaft“, „Mensch, Natur, Heimat - Partnerschaften für natürliche Lebensvielfalt vor Ort“ u. „Geschützte Arten in Nordrhein-Westfalen“, hrsg. v. Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes NRW, Düsseldorf, 2008, kostenl. zu best. über den Infoservice, Tel. 0211-4566-666, Fax 0211-4566-388, E-Mail: infoservice@munlv.nrw.de oder herunterzuladen im Internet unter www.umwelt.nrw.de

Das nordrhein-westfälische Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz hat drei neue Broschüren zum Thema Umwelt- und Naturschutz herausgegeben. Dabei informiert die Broschüre „Agrarumweltmaßnahmen und Vertragsnaturschutz – Förderung einer besonders umweltschonenden Landwirtschaft“ ausführlich über die Leistungen der Landwirtschaft für den Natur- und Umweltschutz. In der reich bebilderten Broschüre „Mensch, Natur, Heimat - Partnerschaften für natürliche Lebensvielfalt vor Ort“ werden zahlreiche Beispiele vorgestellt, wie Unternehmen, Verbände und Kommunen die natürliche Lebensvielfalt vor Ort schützen können. Nicht zuletzt liefert die Broschüre „Geschützte Arten in Nordrhein-Westfalen“ auf mehr als 250 Seiten einen umfassenden Überblick über das Thema Artenschutz und informiert Bürgerinnen sowie Bürger, Planungsbüros und Behörden, welche geschützten Arten vor Ort vorkommen.



Emotion obsiegt über Expertenmeinung

In einem Fall der Unterbringung von Kindern bei Pflegeeltern unterlag das Schwerter Jugendamt mit seiner fachlichen Einschätzung dem öffentlichem Druck und einem Gerichtsurteil



DIE AUTOREN

Carsten Morgenthal ist Pressesprecher und Bereichsleiter „Recht“ bei der Stadt Schwerte

Andreas Pap M.A. ist Mitarbeiter im Bereich „Recht“ der Stadt Schwerte

Wie kaum eine andere Behörde stehen zurzeit die Jugendämter im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Das musste auch die Stadt Schwerte seit Herbst vergangenen Jahres erfahren. Begleitet von einem riesigen Medienauftrieb und Morddrohungen gegen kommunale Mitarbeiter fand beim Amtsgericht Schwerte ein familienrechtliches Verfahren jetzt im Mai 2008 ein vorläufiges Ende. Ein Geschwisterpaar, von der Boulevardpresse „Tim und Vanessa“ getauft, kann bei seiner Bereitschaftspflegefamilie nun auf Dauer bleiben.

Eigentlich hatten die Fachleute im Jugendamt eine andere Lösung angestrebt. Die beiden Geschwister sollten nach ihrem Aufenthalt in der Bereitschaftspflegefamilie getrennt untergebracht werden. Die Gründe waren nachzulesen in einem vom Jugendamt eingeholten familienpädagogischen Gutachten und fallen unter das Sozialdatengeheimnis. Ungeachtet dessen fanden sich sämtliche Einzelheiten über Tage hinweg in einer überregionalen Boulevardzeitung wieder.

Die Verhandlung über die Unterbringung zweier Pflegekinder lockte im Oktober 2007 zahlreiche Medienvertreter vor das Amtsgericht Schwerte

Immer wieder tauchten - offenbar in Serie aufgenommene - Fotos von den Kindern beim Spielen auf dem Spielplatz, im Kinderzimmer oder beim Abendbrot auf. Gezeigt wurde eine Familienidylle, die angeblich vom Jugendamt Schwerte zerstört werden sollte.

MEDIEN EINGESCHALTET

Auch die privaten Fernsehsender und weitere Medien zogen nach. Informiert worden war die Boulevardpresse aus dem Umfeld der Bereitschaftspflegeeltern, wohl nachdem eine Lokalzeitung die Veröffentlichung des Falles abgelehnt hatte. Dies erschien den Pflegeeltern, beide über 50 Jahre alt, offenbar als letzter Ausweg, um die Kinder bei sich behalten zu dürfen. Nach Veröffentlichung des Falls in der

Boulevardzeitung und in diversen TV-Magazinen standen für eine Woche im Rathaus der 50.000-Einwohner-Stadt Schwerte die Telefone nicht mehr still. Abgesehen von Medienanfragen gingen im Jugendamt, in der Pressestelle sowie im Amtsgericht Schwerte unzählige E-Mails von Menschen ein, die Anteil nehmen wollten an dem Schicksal der beiden Kinder.

Gleich ein Dutzend Paare wollten die beiden Kinder sofort aufnehmen. Aus dem In- und Ausland hagelte es Proteste, die sogar in Morddrohungen gipfelten. Eine Mahnwache wurde angekündigt, die letztlich aber nie stattfand. In zahlreichen TV-Sendungen meldeten sich Experten - tatsächliche und selbst ernannte - zu dem Fall zu Wort.

KRITIK AN TRENNUNG

Die Kritik wandte sich in erster Linie gegen die beabsichtigte Trennung der Kinder. Verkürzt las sich dies so, dass das Schwerter Jugendamt die Kinder wegen des Alters der Pflegeeltern trennen wollte. Hier ist zu beachten, dass laut Empfehlung des Landesjugendamtes Westfalen-Lippe Pflegeeltern nicht älter als 35, maximal 40 Jahre sein sollten.

Wohlthuend hob sich davon die Berichterstattung in den öffentlich-rechtlichen Fernsehsendern ab. Unparteiisch und nüchtern wurde der Sachverhalt darge-



FOTO: PAULITSCHKE

stellt. Auch eine der beiden Schwerter Lokalzeitungen enthielt sich - ungeachtet des auch auf örtlicher Ebene harten Kampfes um Auflage - der allgemeinen Schelte gegen das „herzlose Jugendamt“. Man verzichtete auf den Abdruck von Fotos der beiden Kinder.

Entsprechend wurde der Gerichtstermin am 30. Oktober 2007 mit großer Spannung erwartet - nicht nur im Jugendamt. Für die Bereitschaftspflegeeltern hatte eine auswärtige Rechtsanwaltskanzlei das Verfahren übernommen. Deren Seniorpartner ist bisher eher als Strafverteidiger in öffentlichkeitswirksamen Mordprozessen in Erscheinung getreten. Entsprechend spielte auch die Kanzlei virtuos auf der Klaviatur der Medien.

URTEIL PRO PFLEGEELTERN

Mit einem nie dagewesenen Medienaufgebot und unter Polizeischutz fand im Herbst 2007 im Amtsgericht die Anhörung von Sachverständigen, Pflegeeltern und Jugendamt statt. Nach Eingang eines weiteren familienpädagogischen Gutachtens entschied das Gericht im Mai 2008 für den Verbleib der Kinder bei ihren bisherigen Pflegeeltern (Aktenzeichen 13 F 259/07). Denn mittlerweile - so die Richter - sei schon zu viel Zeit vergangen und es sei eine feste Bindung entstanden zwischen Kindern und Pflegeeltern. Das Jugendamt konnte sich dem nicht widersetzen.

Der Fall der Pflegekinder von Schwerte hat Wirkung über die Stadt hinaus. „Wenn es Schule macht, dass Bereitschaftspflegeeltern sich an die Presse wenden, dass durch öffentlichen Druck wohlhabgewogene Entscheidungen des Jugendamtes in Frage gestellt werden, ist das alles andere als dem Wohl von Kindern zuträglich“, stellt Charlotte Schneevoigt, Leiterin des Schwerter Jugendamtes, fest. Bei konflikträchtigen Themen käme rasch die Drohung: „Dann gehe ich eben zur Presse.“

Immer noch ist die Öffentlichkeit kritisch und reserviert im Umgang mit dem Jugendamt. Durch „Frühe Hilfen“, Beratungs- und Unterstützungsangebote versuchen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen diesem Bild entgegenzutreten. Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Schwerte hatte während des Falles eine regelrechte Gratwanderung zwischen dem Informationsbedürfnis der Öffentlichkeit und dem gesetzlichen Sozialdatenschutz zu überstehen.



FOTO: STADT SCHWERTE

▲ In schwieriger Güterabwägung unter Beschuss: Schwerter Jugendamtsleiterin Charlotte Schneevoigt

SOZIALDATENSCHUTZ IGNORIERT

Über Letzteres machten sich die Pflegeeltern samt ihrer Berater offenbar keine Gedanken. Aber wenn es um das Wohl von Kindern und deren Belange geht, helfen Schlagworte aus den Lehrbüchern der Krisenkommunikation wie „Transparenz“ und „Offenheit“ nicht weiter. Wiederholte Beschimpfungen des Jugendamtes - geäußert in den Gerichtsfluren vor laufender Kamera - konnte die städtische Seite nicht kommentieren. Stattdessen mussten Vertreter des Jugendamtes, die sich nicht dem Medienandrang aussetzen wollten, das Amtsgericht unter Polizeischutz durch den Hinterausgang verlassen.

Der Einsatz von Bereitschaftspflegeeltern spielte sich bisher beim Schwerter Jugendamt - wie bei vielen anderen Jugendämtern auch - auf zivilrechtlicher Ebene ab. Zwischen Bereitschaftspflegeeltern und Jugendamt wurde ein Vertrag geschlossen. Dieser schrieb einerseits - verweisend auf die Vorschriften des Sozialgesetzbuches VIII - das Aufgabenspektrum der Bereitschaftspflegeeltern fest und erläuterte andererseits die Pflichten des Jugendamtes, zu denen auch eine angemessene Entschädigung zählte.

Auch wurden die Bereitschaftspflegeeltern zur Verschwiegenheit über die Sozialdaten verpflichtet sowie zur Herausgabe der zugewiesenen Kinder mit Ende des geplanten Aufenthalts oder bei Anforderung durch das Jugendamt. Wie sich zwischen dieser eindeutigen vertraglichen Festlegung und Bindungen sowie Emotionsbegehren, die eher der Entwicklungs- und Sozialpsychologie zuzurechnen sind, Spannungen aufbauen können, zeigt der beschriebene Fall.

ÖFFENTLICH-RECHTLICHER VERTRAG

Um künftig solchen Begehrlichkeiten Einhalt zu gebieten und Bereitschaftspflegeeltern wieder die ihnen zgedachte Aufgabe - vorübergehende Aufnahme von Kindern - zuweisen zu können, hält sich das Schwerter Jugendamt die Option offen, mit Bereitschaftspflegeeltern künftig einen öffentlich-rechtlichen Vertrag zu schließen. Dieser wäre dann ein so genannter Austauschvertrag im Sinne der §§ 54 S. 2 und 56 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für Nordrhein-Westfalen (VwVfG NRW). Gegenüber dem bisherigen Vorgehen böte dieser Vertrag dem Jugendamt die Möglichkeit, bei Verstoß der Bereitschaftspflegeeltern gegen ihre Pflichten Verwaltungszwang auszuüben.

Da der öffentlich-rechtliche Vertrag wie ein Verwaltungsakt Titelfunktion hat, kann ohne vorherigen Erlass eines weiteren Verwaltungsaktes im Falle schwerwiegender Pflichtverletzung der Bereitschaftspflegeeltern auf die Instrumente des Verwaltungszwangs zurückgegriffen werden. Im Weiteren unterliegt die Prüfung der Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns ausschließlich den Verwaltungsgerichten und nicht mehr den Zivilgerichten.

Dass vom Verwaltungszwang nur als „ultima ratio“ Gebrauch gemacht werden soll, versteht sich von selbst - nicht nur vor dem Hintergrund des rechtsstaatlichen Grundsatzes „Vorrang des Gesetzes“. Grund für diese Zurückhaltung wäre auch, die an sich schon schwierige Situation der Pflegekinder nicht noch weiter zu belasten. Vielleicht hätte diese Vertragsoption des Schwerter Jugendamtes dazu beigetragen, die Situation mehr unter entwicklungspsychologischen und familiensoziologischen Aspekten zugunsten der künftigen Entwicklung der Pflegekinder zu beurteilen. ●

Olympia bei Miele und Bertelsmann

Das erste NRW-weite Turnfest Ende Mai in Gütersloh gab der ostwestfälischen Kreisstadt Gelegenheit, sich als Sportstadt und guter Gastgeber zu präsentieren

FOTOS (3): STADT GÜTERSLOH



▲ *Himmelsstürmer: Das erste rheinisch-westfälische Landesturnfest wartete mit zahlreichen sportlichen Höhepunkten auf*



DIE AUTORIN

Susanne Zimmermann leitet die Pressestelle der Stadt Gütersloh

Olympia für Gütersloh“ - so hat die Stadt Gütersloh in den vergangenen Jahren, Monaten und Wochen für eines der größten sportlichen Ereignisse geworben, das in den letzten zwei Jahrzehnten hier stattgefunden hat. Das erste rheinisch-westfälische Landesturnfest - faktisch das erste NRW-Turnfest - lockte mehr als 11.000 Teilnehmer/innen und fast 100.000 Besucher/innen vom 21. bis 24. Mai in die ostwestfälische Kreisstadt.

Der Vergleich mit Olympia ist nicht aus der Luft gegriffen - die Parameter sind übertragbar. Vier Jahre Werbung und Vorbereitung liegen hinter den Akteuren, die sich mit Begeisterung und Zähigkeit der logistischen

Herausforderung gestellt haben. Die Veranstaltung fand die Unterstützung namhafter, vor allem lokaler Sponsoren: Miele, die Stadtwerke, arvato (Bertelsmann), die Sparkassen, Mercedes und die Firma Christinen Brunnen wären hier vorrangig zu nennen. Zwar war kein Bau eines „olympischen Dorfes“ erforderlich. Da die Teilnehmer - egal welcher Altersgruppe - im wesentlichen in Schulen logierten, war vor allem die Unterstützung ehrenamtlicher Helfer nötig. Rund 500 schmieren Brötchen, sorgten für Getränke, spielten Kurier oder grillten auch mal für „ihre Belegschaft“. Vor allem Gütersloher Sportvereine und Schulpflegschaften zeigten hier enorm viel „Sportsgeist“. Auch die Hotels waren ausgebucht, und in der Gastronomie wurde zwischen durch der Nachschub knapp. Das Landes-

Einheimische und Besucher feierten ▶ ausgelassen während des Landesturnfestes auf den Straßen und Plätzen von Gütersloh

turnfest präsentierte sich nicht zuletzt als Wirtschaftsfaktor.

DEBÜT ALS SPORTSTADT

Ein weiterer Vergleich mit „Olympia“ ergibt sich aus der Zielsetzung, mit der die Stadt vor vier Jahren mit ihrer Bewerbung um das Ereignis angetreten war. Gütersloh hat sich als Sportstadt von seiner attraktivsten Seite präsentiert - vor mehr als 11.000 Multiplikatoren und mit einer umfassenden landesweiten Berichterstattung. Gut investiert sind hier die rund 20.000 Euro für Werbung und Öffentlichkeitsarbeit. Wer sich im Geschäft auskennt, weiß, dass dies nicht üppig ist - ein entscheidender Unterschied zu den Olympischen Spielen.

Das Geld verteilte sich auf regional geschaltete Anzeigen, Plakat- und vor allem Radiowerbung im Verbund der Lokalradios. Redaktionell erwiesen sich die Radiosender und das Fernsehen des WDR als wichtige Botschafter für die sportliche Sache. Eine Woche lang Vorberichterstattung bei Einslive, 30 Minuten live in WDR 5, Berichte im Sport sowie im Morgenmagazin und im Mittagmagazin auf WDR 2 waren deutlich spürbare Publikumswerbung für die Sportveranstaltungen wie für das Rahmenprogramm.

Ziel der Werbeaktionen war es zudem, Gütersloh mit seinen sportlichen Möglichkeiten ebenso ins Blickfeld zu rücken wie als Ort für fröhliche Feste. Das Rahmenprogramm mit Auftritten der Kölner Gruppe „Brings“ oder der „Langennachtderkunst“ zum Abschluss des Turnfestes wurde dem 100-prozentig gerecht. Mehr als 10.000 Gäste feierten allein das Mitternachtsevent im Zentrum der Stadt, eine künstlerisch-atemberaubende Collage aus Artistik und Poesie der Gruppe „Treteaux de Coeur Volant“.

MEHR EIGENLIEBE

Was also bleibt von diesen vier wunderbaren Tagen im Mai, denn immerhin hat die Stadt





▲ Geräteturnerinnen und -turner glänzten mit anspruchsvollen Übungen

rund 100.000 Euro in die Organisation investiert? Im Spiegel der rundweg euphorischen Reaktionen haben die Gütersloher wieder einmal gelernt, sich ein wenig mehr selbst zu lieben. In einer Stadt, die sehr zur kollektiven Selbstkritik neigt, vielleicht weil ihr das gewachsene Selbstbewusstsein älterer Städte fehlt, war die vorbehaltlose Zuneigung, welche die Turnfest-Teilnehmer der Stadt entgegenbrachten, eine geradezu überraschende Erkenntnis. Sie zauberte ein Dauerlächeln auf Passantengesichter, machte spontane Gespräche zur Selbstverständlichkeit und strafte die Mär vom „sturen Ostwestfalen“ Lügen. Die Sportstadt Gütersloh, die mit dem angeblichen Werbe-Frequenzbringer Fußball immer wieder Schiffbruch erlitten hat, wurde landesweit wahrgenommen als attraktive Gastgeberin, die souverän die organisatorische Herausforderung gemeistert hat. Das bleibt nicht nur in den Köpfen derer, die dabei waren, verankert. Die Internet-Suchmaschine Google verzeichnete zwei Wochen nach der Veranstaltung 138.000 Einträge zum Landesturnfest in Gütersloh. Stichproben auf den ersten 20 Seiten bei Google zeigten, dass die dahinter liegenden Nachrichten durchweg gut waren. ●

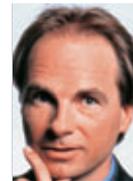
KONTAKT
 Zentrale Öffentlichkeit der
 Stadt Gütersloh
 Susanne Zimmermann
 Tel. 05241-82262
 E-Mail: susanne.zimmermann@gt-net.de

Handlungsfreiheit ohne Grundbesitz

Erbbauerecht verschafft kommunalen Wohnungsunternehmen finanziellen Spielraum zur Sanierung auch schwieriger Wohnungsbestände bei größtmöglichem Mieterschutz

Die Aufgabe, vor der viele Wohnungsunternehmen der öffentlichen Hand gegenwärtig stehen, mutet wie die Quadratur des Kreises an. Auf der einen Seite sind Sanierungen und Modernisierungen dringend geboten. Auf der anderen Seite sind die Gelder hierfür kaum vorhanden. Und grundsätzlich haben die Gesellschaften überdies für den Schutz der Mieter vor zu starker finanzieller Belastung Sorge zu tragen.

Eine nahe liegende Lösung, Wohnungsbestände teilweise oder ganz an private Investoren zu verkaufen, ist wegen der Verpflichtung um das Gemeinwohl stets problematisch. Werden solche Verkäufe zum Mieterschutz an weit reichende Auflagen wie etwa Belegungsbindungen geknüpft, sind naturgemäß empfindliche Kaufpreiskürzungen zu erwarten. Dann erhebt sich zu Recht der Vorwurf im öffentlichen Raum, es würde Tafelsilber verscherbelt.



DER AUTOR

Thomas Licher ist Sprecher der Initiative Erbbauerecht in Köln

In einigen Städten ist es schon zu Bürgerbegehren gekommen, die grundsätzlich den Verkauf städtischer Wohnimmobilien untersagen wollen.

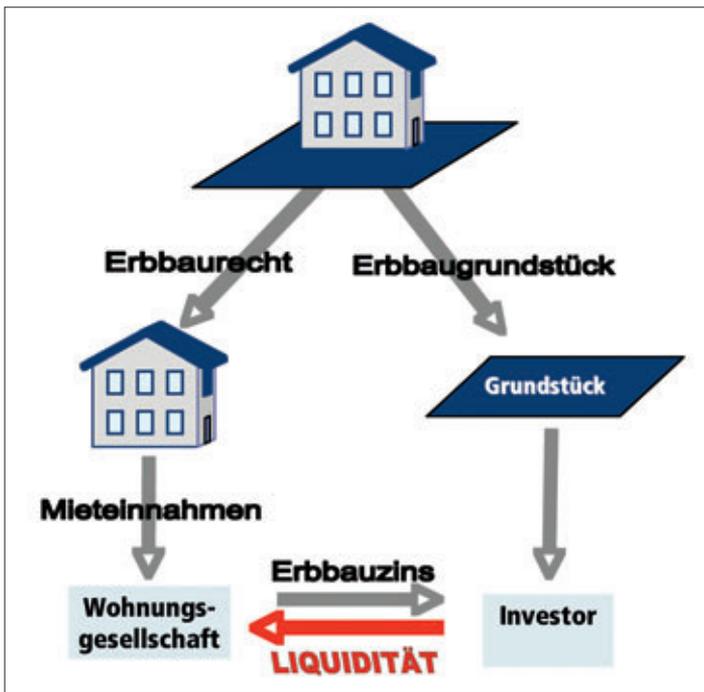
Eine Lösung kann jedoch ein Instrument bieten, das gerade den Kommunen sehr vertraut ist und seit 1919 im BGB steht: das Erbbauerecht. Im Kern ermöglicht dies, das Eigentum an einem Grundstück von den darauf stehenden Gebäuden zu trennen (siehe Grafik). Egal, ob ein Grundstück bereits bebaut oder noch nicht bebaut ist, kann das Erbbauerecht hierauf bestellt werden. In der Regel dauert der Verwaltungsakt wenige Tage.



FOTO: WOLTERFOTO

▲ Innovativer Ansatz: Das Erbbauerecht birgt Vorteile für kommunale Wohnungsgesellschaften

SCHAUBILD: INITIATIVE ERBBAURECHT



◀ Erbaurecht ermöglicht, ein Grundstück von den darauf stehenden Gebäuden betriebswirtschaftlich zu trennen

Die hieraus resultierenden Möglichkeiten für kommunale Wohnungsgesellschaften: Nur die Grundstücke „unter“ ihren Gebäuden können verkauft werden. Als so genannter Erbaurechtsnehmer bleiben die Gesellschaften dann alleiniger Eigentümer der Wohnungen und können so den Mieterschutz uneingeschränkt und unmittelbar sicherstellen.

VERKAUF NUR DER GRUNDSTÜCKE

Tatsächlich gibt es für solche Erbaugrundstücke reges Kaufinteresse institutioneller Investoren - auch aus dem Ausland. Entsprechend attraktiv können die erzielbaren Preise für die Grundstücke sein. Auch die wirtschaftliche Bilanz der Transaktion kann sich für die Wohnungsgesellschaften äußerst positiv darstellen. Mit dem Erlös aus dem Grundstücksverkauf lässt sich die Vermietbarkeit der Wohnungsbestände und deren Gesamtertrag unmittelbar und dauerhaft steigern. Auch nach Einrechnung des an den neuen Grundstückseigentümer zu zahlenden Erbbauzinses geht diese Vorteilhaftigkeitsrechnung so auf. Der Erbbauzins hängt in der Regel von den mit den Gebäuden erzielbaren Nettomieteinnahmen ab. Normalerweise beträgt der Zins weniger als 20 Prozent der Nettomieteinnahmen. Ein weiterer Vorteil des Erbaurechts ist die lange Laufzeit. Meist beträgt sie 99 Jahre, aber auch bis zu 198 Jahre sind möglich. Nach Ablauf kann der Vertrag verlängert werden - was die Regel ist. Oder der Erbaurechts-Geber übernimmt die Gebäude gegen eine Entschädigung,

die regelmäßig zwei Drittel des Verkehrswertes beträgt.

AUCH FÜR NEUBAUTEN GEEIGNET

Das Erbaurecht kann auch für Neubauvorhaben der öffentlichen Hand ein interessantes Modell darstellen. Weil die Bestellung keine wohnwirtschaftliche Verwendung des Grundstücks voraussetzt, sondern auf

allen Liegenschaften möglich ist, gilt dies auch für Verwaltungsgebäude, Sportstätten, Bahntrassen oder Krankenhäuser.

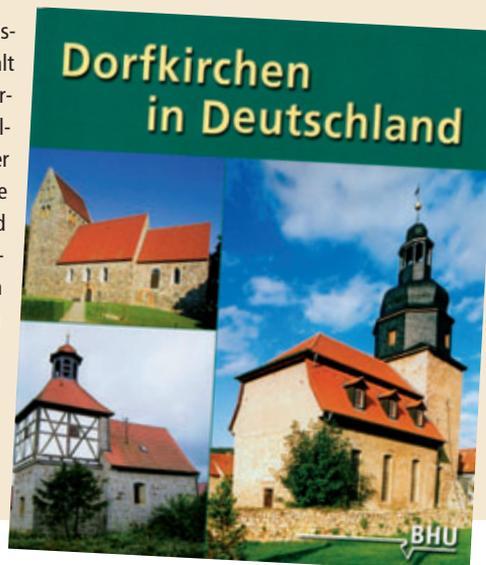
In diesem Fall „spart“ sich die Kommune die Finanzierung des Grundstückanteils an der Baumaßnahme. Sie zahlt also lediglich für die Nutzung des Grundstücks als Erbaurechtsnehmer jährlich einen Erbbauzins. Möglicher Zusatzvorteil: Werden aus Grundstücksverkäufen an einen Investor, der anschließend Erbaurechtsgeber für die Kommune wird, Gelder generiert, kann so ein - etwa bei EU-Maßnahmen notwendiger - eigener Finanzierungsanteil dargestellt werden.

Mit der Bestellung von Erbaurecht an Grundstücken und anschließendem Verkauf an private Investoren können Wohnungsgesellschaften der öffentlichen Hand wirtschaftliche und sozialpolitische Ziele harmonisch verbinden. Nicht nur gegenüber dem Verkauf von Wohnungsbeständen bestehen dabei große Vorteile, sondern auch gegenüber dem Sale-and-Lease-back-Verfahren. Denn auch hierbei verliert das Wohnungsunternehmen sein Eigentümerrecht. Dagegen ist das Erbaubaurecht ein grundstücksgleiches Recht, gewährt also Verfügungs- und Entscheidungsgewalt bezüglich der Aufbauten. Zugleich gehen alle Mehrerträge, die durch eine verbesserte wirtschaftliche Situation entstehen, vollständig zugunsten der Wohnungsgesellschaft. ●

DORFKIRCHEN IN DEUTSCHLAND

Hrsg. v. Bund Heimat und Umwelt Deutschland (BHU), 21 x 18,5 cm, 158 S., Broschur mit ca. 300 farb. Abb., ISBN 3-925374-78-7, kostenl. zu best. beim BHU, Bundesverband für Natur- und Denkmalschutz, Landschafts- und Brauchtumpflege e.V., Adenauerallee 68, 53113 Bonn, Tel. 0228-224091-2, Fax 0228-215503, E-Mail: bhu@bhu.de, Internet: www.bhu.de, eine Spende wird erbeten

Im ersten Teil des Buches werden anhand einer Auswahl sakraler Bauten die architektonische Vielfalt und historische Entwicklung kleiner dörflicher Kirchen vom 11. bis zum 20. Jahrhundert nach einzelnen Bundesländern dargestellt. Die Bandbreite der Architekturrichtungen und Innengestaltungen, die von Barockkirchen über Feldsteinkirchen und Fachwerkkirchen bis hin zu modernen Betonbauten reicht, spiegelt dabei den unterschiedlichen Geschmack der jeweiligen Zeit wider. Im zweiten Teil wird eine Vielzahl weiterer Kirchen aufgelistet und knapp vorgestellt. Das reich bebilderte Buch bietet eine Zeitreise durch die Architektur deutscher Sakralbauten und ist für Reisende ebenso interessant wie für Historiker.





◀ Der Ratinger Kinder- und Jugendchor unter seinem musikalischen Leiter Werner Schürmann trug im NRW-Landtag das Lied für Nordrhein-Westfalen vor

„Israel Teil unserer Kultur und Identität“

Bei der Feier zum 60-jährigen Bestehen des Staates Israel im NRW-Landtag betonten alle Redner die engen Beziehungen zu Nordrhein-Westfalen und seinen Menschen

Mehr als 500 Gäste aus Politik, Wirtschaft und Kultur des Landes Nordrhein-Westfalen feierten Anfang Juni im Düsseldorfer Landtag das 60-jährige Bestehen des Staates Israel. In ihrer Eröffnungsrede wies Landtagspräsidentin Regina von Dinther auf die langjährigen freundschaftlichen Beziehungen Nordrhein-Westfalens zu Israel hin, die durch zahlreiche Städtepartnerschaften und insgesamt 19 jüdische Gemeinden hierzulande getragen würden. Für die Zukunft müsse es gelingen, jungen Menschen den Stellenwert dieser Freundschaft zu vermitteln. Auf die problematische jüdisch-deutsche Geschichte bezogen rief von Dinther einen Satz des früheren Bundespräsidenten und NRW-Ministerpräsidenten Johannes Rau in Erinnerung: „Gedenken wäre eine leere Hülse, wenn es nicht von verantwortlichem Handeln begleitet würde“. Auf die historische Leistung Israels seit seiner Gründung im Mai 1948 machte der israelische Gesandte Ilan Mor aufmerksam. Eine ständig wachsende, äußerst heterogene Ge-

sellschaft habe die Bedrohung von außen in eine „Quelle der Kraft“ umgewandelt. Mit dem Aufbau einer funktionierenden Demokratie und eines Rechtsstaates sei die Vision des zionistischen Vordenkers Theodor Herzl, dass die Juden über ihr Schicksal selbst bestimmen sollten, Wirklichkeit geworden. NRW-Ministerpräsident Dr. Jürgen Rüttgers würdigte den Staat Israel als „Antwort auf den Holocaust“. Daraus gehe für die Deutschen eine immer währende Verpflichtung und Verantwortung hervor. Dass rund 25.000 Menschen jüdischen Glaubens in Nordrhein-Westfalen ihre Heimat sähen, sei Anlass zu großer Dankbarkeit und Optimismus. Jedoch müsse das fruchtbare Miteinander der Menschen und Staaten gegen jedweden Antisemitismus von links wie von rechts geschützt werden. Um die enge Beziehung zwischen Israel und Nordrhein-Westfalen weiter zu festigen, würden die 27 Schulparterschaften und 30 Städtepartnerschaften gestärkt. Freilich müsse Israel im Sinne eines nachhaltigen

Friedens dafür sorgen, dass die Palästinenser nicht auf Dauer von Israel abhängig blieben. „Denn Abhängigkeit demütigt, und Demütigung ist eine Quelle von Feindschaft“, betonte Rüttgers.

Die Idee einer Wahlverwandschaft zwischen Israel und Deutschland entwickelte der Jerusalemer Historiker Prof. Moshe Zimmermann. Zwischen beiden Staaten gebe es - trotz der unseligen Verquickung durch den Holocaust - viele Gemeinsamkeiten, etwa die späte Formierung als Nationalstaat oder die Betonung militärischer Stärke. Kurioserweise halte sich in Israel viel nationale Mystik, die in Deutschland längst verpönt sei.

Vergleichen lassen sich auch die Problematik der Flüchtlinge und Bürger, die nicht dem Staatsvolk angehören. Hier könne Israel beim „Blick in den deutschen Spiegel“ lernen, dass eine militärische Konfrontation nicht weiter führe und ein Kulturkampf gegen Minderheiten zu vermeiden sei. Umgekehrt könne sich Deutschland an der Fähigkeit Israels, Zugewanderter zu integrieren, ein Beispiel nehmen. Den musikalischen Abschluss der Feierstunde gestaltete der Ratinger Kinder- und Jugendchor unter seinem musikalischen Leiter Werner Schürmann. Die Heranwachsenden trugen die israelische Volksweise „Hevenu shalom aleichem“ sowie das Lied für Nordrhein-Westfalen vor. Im Foyer des Landtages informierten derweil deutsch-israelische Gruppen und Initiativen über ihre Arbeit, etwa der Partnerschaftsverein Monheim mit dem Otto-Hahn-Gymnasium Monheim sowie der Arbeitskreis internationaler Jugendarbeit mit Israel aus Moers. (mle) ●

Neue Google-Dienste geplant

Der Suchmaschinen-Betreiber Google weitet sein Portfolio erneut aus. Zum einen hat Google in den USA Google Health (<https://www.google.com/health/>) gestartet.



IT-NEWS

zusammengestellt von
Dr. iur. Lutz Gollan,
IT-Referent beim StGB
NRW, E-Mail: Lutz.Gollan@kommunen-in-nrw.de

Nutzer können dort passwortgeschützt Informationen etwa über ihren Gesundheitszustand, Medikationen oder Allergien hinterlegen und anschließend Gesundheitsdienstleistern wie Krankenhäusern oder Laboren den Zugriff gestatten. Hierdurch soll den Nutzern ein eigenverantwortlicher Umgang mit ihren Patientendaten, zum Beispiel bei einem Arztwechsel, ermöglicht werden. Dabei will das System dem Kunden auch Hinweise zu mög-

licherweise kritischen Kombinationen von Medikamenten geben. Zum anderen plant Google, den bislang für etwa 40 US-amerikanische Städte verfügbaren Dienst Street View auch in Deutschland zu starten. Street View bietet hochauflösende Straßenansich-

ten, die von einem Auto aus aufgenommen wurden. Gleichzeitig hat Google angekündigt, Gesichter auf solchen Aufnahmen unkenntlich machen zu wollen.

10-Dollar-Handy kommt

Ende Mai 2008 hat der US-Hersteller Hop-on angekündigt, sein 10-Dollar-Handy „1800“ auch in Europa zu vertreiben. Das Gerät kommt ohne Display aus. Damit soll es sich zum Beispiel für Reisen eignen, bei denen das eigene Handy entweder nicht zum lokalen Netz kompatibel ist, oder auch für Kinder und Jugendliche, denen damit nur ein Telefon im engeren Sinne zur Verfügung stünde. In den USA erhält ein Käufer bei Rückgabe des Gerätes sogar fünf Dollar „Pfand“ zurück, um ein Recycling zu ermöglichen. Zudem sollen künftig in Europa auch die „Wegwerf-Handys“ von Hop-on vertrieben werden. Sie sind sehr günstig in der Anschaffung und ein Verlust damit durchaus verkraftbar. Auch sie haben keinen Display, lassen sich aber von Drittanbietern mit Werbung bedrucken.

Handy-TV ohne Zuschauer

Während die ersten Handys mit DVB-T-Empfänger für drahtloses terrestrisches

Fernsehen („Überallfernsehen“) in Deutschland verfügbar sind, hat der Plattformbetreiber Mobile 3.0 zum 01.06.2008 den Testbetrieb des expliziten Handy-TV-Standards DVB-H gestartet – allerdings ohne Zuschauer. Zum einen gibt es noch nicht für alle Bundesländer Sendelizenzen, zum anderen fehlen noch Provider, die entsprechende Handys und Inhalte kostenpflichtig zur Verfügung stellen. Kritiker meinen zudem, dass das Geschäftsmodell von Mobile 3.0, das für die DVB-H-Nutzung weitere Gebühren neben denen der GEZ vorsieht, keine Zukunft habe, da DVB-T lizenzfrei empfangen werden kann.

Microsoft startet Online-Shops

Während in der vorangehenden Ausgabe der IT-News (06/2008, S. 36) darüber berichtet wurde, dass Microsoft eigene Läden eröffnen will, gibt es mittlerweile einen unternehmenseigenen Web-Shop, in denen Microsoft Software bestellt werden kann. Für Deutschland ist dieser im Internet etwa unter <https://emea.microsoftstore.com/DE/> erreichbar. Microsoft plant nach eigener Aussage aber keine Rabattaktionen oder Ähnliches, um die etablierten Händlermärkte nicht zu gefährden.

Norbert Bude neuer Vorsitzender des Städtetages NRW

FOTO: STÄDTETAG NRW



Norbert Bude (SPD), Oberbürgermeister der Stadt Mönchengladbach, ist neuer Vorsitzender des Städtetages NRW. Der 48-Jährige wurde Mitte Juni in Wuppertal von der Mitgliederversammlung des kommunalen Spitzenverbandes in dieses Amt zum Nachfolger des Kölner Oberbürgermeisters Fritz Schramma (CDU) gewählt. Dieser ist jetzt stellvertretender Vorsitzender des Städtetages NRW. Der Vorsitzende wird auf zwei Jahre von der Mitgliederversammlung aus der Mitte des Vorstandes gewählt. Bude stammt aus Mönchengladbach und wurde dort 2004 zum Oberbürgermeister gewählt. Nach Besuch des Gymnasiums und Verpflichtung als Zeitsoldat

von 1980 bis 1982 studierte Bude an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung. An das Diplom als Verwaltungswirt schloss sich eine Tätigkeit bei der Bundespost und später bei der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation an. 1995 übernahm Bude die Geschäftsführung der SPD-Ratsfraktion in seiner Heimatstadt Mönchengladbach. Der SPD gehört er seit 1983 und dem Mönchengladbacher Rat seit 1989 an. Ehrenamtlich engagiert sich Bude in der katholischen Pfarrgemeinde St. Laurentius in Mönchengladbach-Odenkirchen, in der Arbeiterwohlfahrt sowie im Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge.

Ausweispflicht für Taxifahrer

Die Stadt Köln ist nicht zuständig, eine Ausweispflicht für Taxifahrer einzuführen (nichtamtlicher Leitsatz).

BVerwG, Urteil vom 30. April 2008
- Az.: 3 C 16.07 -

Da es im Bereich der Stadt Köln zu Übergriffen auf weibliche Fahrgäste gekommen war, hatte die Stadt in ihre Taxenordnung eine Regelung aufgenommen, die Taxifahrern die Pflicht auferlegt, einen Fahrausweis mit Lichtbild und Namen am vorderen rechten Armaturenbrett anzubringen. Die Kläger - zwei Taxenunternehmer aus Köln - wandten sich gegen die Ausweispflicht unter anderem deswegen, weil die Stadt nicht zuständig sei. Vor dem Verwaltungsgericht und dem OVG NRW blieben die Klagen im Wesentlichen erfolglos. Auf ihre Revisionen hin hat das Bundesverwaltungsgericht die Urteile der Vorinstanzen aufgehoben und festgestellt, dass die Kläger der Ausweispflicht nicht unterliegen, weil für die getroffene Rege-

lung nur der Bundesminister für Verkehr und nicht die Stadt Köln zuständig gewesen wäre. Das Bundesverwaltungsgericht hat zu erkennen gegeben, dass der zuständige Bundesverkehrsminister eine solche Regelung treffen dürfte, ohne die Grundrechte der Taxifahrer zu verletzen.



GERICHT IN KÜRZE

zusammengestellt
von Hauptreferent
Andreas Wohland,
StGB NRW

Befreiung vom Schwimm-Unterricht

Die Eltern einer muslimischen Schülerin haben keinen Anspruch auf Freistellung ihrer Tochter vom koedukativen Schwimmunterricht. Es bestehen vielfältige Bekleidungs-möglichkeiten, um den schützenswerten religiösen Belangen der Schülerin Rechnung zu tragen (nichtamtliche Leitsätze).

VG Düsseldorf, Urteil vom 7.

Mai 2008
- Az.: 18 K 301/08 -

Die 18. Kammer des VG Düsseldorf hat die Klage der Eltern einer muslimischen Schülerin abgewiesen, mit der sie die Freistellung ihrer Tochter vom koedukativen Schwimmunterricht an der örtlichen Realschule in Remscheid erreichen wollten. Es bestünden

vielfältige Bekleidungs-möglichkeiten, um den schützenswerten religiösen Belangen der Schülerin Rechnung zu tragen. Werde von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht, sei ein Eingriff in die Religionsfreiheit, falls er überhaupt noch festzustellen sei, jedenfalls auf ein Minimum reduziert, sodass in der Abwägung die Befolgung des staatlichen Bildungsauftrages Vorrang genieße.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache wurde die Berufung zum Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen zugelassen.

Durchsuchung von Mülltonnen durch private Dienstleister

Ein privater Dienstleister darf Mülltonnen nicht durchsuchen und durchsortieren, um eine Vor-Ort-Korrektur von durch Mieter verursachte Fehlbefüllungen der Abfallbehälter durchzuführen (nichtamtlicher Leitsatz).

VG Düsseldorf, Beschluss vom 22. Januar 2008

- Az.: 17 L 1471/07 -

Das VG Düsseldorf hat den Eilantrag eines Privatunternehmens abgelehnt, mit dem es sich gegen die sofortige Vollziehung einer Ordnungsverfügung zur Wehr setzt, durch die ihm die Stadt Duisburg unter-

Wir

- helfen bei der Erarbeitung von Basisplänen (ABK, GEP, Sanierungsplan)
- unterstützen Sie bei der Einführung unserer Software für den Kanal- und Kläranlagenbetrieb
- implementieren integrierte Managementsysteme mit Einbindung der Risiko- und Arbeitssicherheit
- übernehmen Beauftragtenfunktionen für die Bereiche Gewässerschutz, Arbeitssicherheit, Gefährdungsbeurteilung
- erstellen mit Ihnen kommunale Satzungen mit Bezug zur Abwasserbeseitigung
- unterstützen Sie bei der Beitrags- und Gebührenkalkulation
- helfen bei der Ausschreibung von Entsorgungsdienstleistungen
- beraten bei der Beschaffung von Feuerwehr-, Rettungsdienst- und Kommunalfahrzeugen



Kommunal- und
Abwasserberatung NRW

Das Dienstleistungsunternehmen
des Städte- und Gemeindebundes NRW

Wir sind für Sie da, bei der Lösung technischer,
rechtlicher und organisatorischer Fragestellungen.
Nutzen Sie die Erfahrung unserer Juristen, Techniker,
Management- und Organisationsspezialisten.

Kommunal- und Abwasserberatung NRW GmbH
Cecilienallee 59 | 40474 Düsseldorf
Tel.: 0211-430 77 0 / Fax: 0211-430 77 22
www.kua-nrw.de / info@kua-nrw.de

sagt, in den vom Entsorgungsträger bereit gestellten Abfallbehältern Abfälle umzuschaukeln, zu durchsuchen oder zu durchmischen und manuell durchzusortieren sowie Abfalltüten aufzureißen und Abfall mitzunehmen. Das bundesweit tätige Unternehmen bietet Dienstleistungen im Bereich des Abfallmanagements in Großwohnanlagen an.

Wesentlicher Bestandteil der unternehmerischen Tätigkeit ist die Vor-Ort-Korrektur von durch die Mieter verursachten Fehlbefüllungen der Abfallbehälter. Die Dienstleistung ist auf die Verringerung der vorzuhaltenden Behälterkapazität und damit auf die Reduzierung der Restabfallgebühren gerichtet. Das Unternehmen finanziert sich erfolgsorientiert aus einer prozentualen Beteiligung an den durch die Dienstleistung ersparten Abfallentsorgungsgebühren seiner Auftraggeber.

Das VG bestätigt die Auffassung der Stadt, dass das Durchsuchen von Abfallbehältern und Entnehmen einzelner Abfälle wegen der Belastung von Abfällen mit vielfältigen gesundheitsgefährdenden Keimen, Pilzen und anderen mikrobiellen Stoffen, die sich bei einer Bewegung des Abfalls ablösen und in die Umgebungsluft freigesetzt werden, bei abstrakter Betrachtungsweise geeignet ist, im Einzelfall gesundheitliche Beeinträchtigungen der diesen so genannten Bioaerosolen ausgesetzten Personen herbeizuführen. Dies rechtfertigt die satzungsmäßige Untersagung der diese Gefahr verursachenden Tätigkeiten. Die an den öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger gerichtete landesabfallrechtliche Ermächtigung zu generellen Regelungen über Abfallüberlassungs- und Anfallmodalitäten (§ 9 Abs. 1 Satz 1 und 2 Landesabfallgesetz) schließt auch die Normierung von Verboten zur Gefahrenabwehr mit ein. Nach Auffassung der Kammer ist der Schutz der Gesundheit Dritter ohne weiteres höher einzuschätzen als das private Interesse des Unternehmens, die untersagte gewerbliche Betätigung jedenfalls bis zu einer späteren und endgültigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren fortführen zu dürfen.

Übernahme eines Denkmals durch die Stadt

Die beklagte Stadt ist verpflichtet, ein Grundstück mit einer ehemaligen Fabrikhalle aus dem Jahr 1914, die in die Denkmalliste eingetragen ist, unter Zahlung einer Entschädigung zu übernehmen (nichtamtlicher Leitsatz).

VG Arnsberg, Urteil vom 7. April 2008
- Az.: 14 K 162/07 -

Die Stadt Lüdenscheid ist verpflichtet, ein Grundstück mit einer ehemaligen Fabrikhalle aus dem Jahr 1914, die in die Denkmalliste eingetragen ist, unter Zahlung einer Entschädigung zu übernehmen. Die Bezirksregierung Arnsberg hatte diese Verpflichtung auf Antrag der bisherigen Eigentümerin ausgesprochen. Die dagegen gerichtete Klage der Stadt hat das VG Arnsberg abgewiesen.

Nach den Bestimmungen des Denkmalschutzrechts könne der Eigentümer die Übernahme eines Denkmals durch die Gemeinde verlangen, wenn es ihm wegen seiner Pflicht zur Erhaltung des Denkmals wirtschaftlich nicht zuzumuten sei, das Denkmal zu behalten oder es in der bisherigen oder einer anderen zulässigen Art zu nutzen. Diese Voraussetzungen seien hier erfüllt. Der Eigentümer eines in die Denkmalliste eingetragenen Baudenkmals könne zwar nicht verlangen, das Objekt mit denselben Renditeerwartungen wie eine beliebige andere Immobilie zu verwerten. Es könne ihm aber nicht zugemutet werden, den Erhalt des Denkmals dauerhaft aus seinem übrigen Vermögen zu finanzieren oder sonst dauerhaft defizitär zu arbeiten.

Die bisherige Eigentümerin, die an dem Verfahren als Beigeladene beteiligt war, habe überzeugend dargelegt, dass ihr die gewerbliche Vermietung eines großen Teils der Räumlichkeiten kaum noch möglich sei. Dies beruhe im Wesentlichen auf Maßnahmen nach dem Denkmalschutzgesetz. Die Sanierung der einfach verglasten Eisensprossenfenster mit zum Teil jugendstilhaften Formen zu Kosten, die in einem wirtschaftlich sinnvollen Verhältnis zu dem zu erwartenden Mietertrag stünden, sei aufgrund der fehlenden denkmalrechtlichen Erlaubnis nicht möglich.

Die angestrebte wesentlich verbesserte Wärmedämmung und Belüftung als Voraussetzung für eine verbesserte Vermietbarkeit sei angesichts der denkmalrechtlichen Vorgaben wirtschaftlich sinnvoll nicht zu erreichen. Die Mehrkosten der Fenstersanierung durch die Erfordernisse des Denkmalrechts gegenüber einer Sanierung ohne Berücksichtigung dieser Bestimmungen beliefen sich nach den im Vorfeld des Prozesses eingeholten Angeboten und weiteren Feststellungen auf ca. 200.000 Euro. Diese Investition sei der bisherigen Eigentümerin angesichts des zu erwartenden Ertrags und ihrer sonstigen wirtschaftlichen Lage nicht zuzumuten. ●



Herausgeber

Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 02 11/45 87-1
Fax 02 11/45 87-211
www.kommunen-in-nrw.de

Hauptschriftleitung

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernd Jürgen Schneider

Redaktion

Martin Lehrer M. A. (Leitung)
Telefon 02 11/45 87-2 30
redaktion@kommunen-in-nrw.de
Barbara Baltsch
Debora Becker (Sekretariat)
Telefon 02 11/45 87-2 31

Abonnement-Verwaltung

Stephanie Hilkhausen
Telefon 0211/4587-1
stephanie.hilkhausen@kommunen-in-nrw.de

Anzeigenabwicklung

Krammer Verlag Düsseldorf AG
Goethestraße 75 • 40237 Düsseldorf
Telefon 02 11/91 49-4 55
Fax 02 11/91 49-4 80

Layout

KNM Krammer Neue Medien
www.knm.de

Druck

K-DRUCK Kerbusch GmbH & Co. KG
41189 Mönchengladbach

GEDRUCKT AUF
chlorfrei gebleichtem Papier

Die Zeitschrift erscheint monatlich. Das Einzelheft kostet 5,- €. Ein Jahresabonnement kostet einschließlich Inhaltsverzeichnis 49,- €. Die Bezugsgebühren werden im dritten Quartal des Kalenderjahres durch besondere Rechnung eingezogen. Bestellungen nur beim Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen, 40474 Düsseldorf, Kaiserswerther Straße 199-201. Abbestellungen sind nur zum Ende eines Kalenderjahres möglich. Kein Buchhandelsrabatt. Die mit dem Namen des Verfassers veröffentlichten Beiträge geben die persönliche Meinung des Verfassers wieder. Nachdruck nur mit Genehmigung der Schriftleitung.

ISSN 0342 - 6106



Themenschwerpunkt

September 2008:

Vergabe