



Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen

■ Städte- und Gemeindebund NRW • Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf

Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 • 4587-1
Telefax 0211 • 4587-211
E-Mail: info@kommunen-in-nrw.de
pers. E-Mail: Anne.Wellmann@kommunen-in-nrw.de
Internet: www.kommunen-in-nrw.de

Je besonders an:

1. die ordentlichen Mitglieder und
2. die stellvertretenden Mitglieder

des Gleichstellungsausschusses

Aktenzeichen: I/2 wel/Da
Ansprechpartnerin:
Hauptreferentin Anne Wellmann
Durchwahl 0211 • 4587-226

3. August 2015

39. Sitzung des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW am 18.08.2015 in Düsseldorf

Sehr geehrte Damen und Herren,

beiliegend übersenden wir Ihnen die Vorberichte nebst endgültiger Tagesordnung für die o.a. Sitzung zur geflissentlichen Kenntnisnahme.

Wir möchten Sie noch einmal daran erinnern, sich mit beigefügtem Rücksendebogen oder Online zur Sitzung anzumelden. Bisher liegen uns nur 10 Anmeldungen vor. Sofern Sie an der Sitzung nicht teilnehmen können, verständigen Sie bitte Ihre/n Stellvertreter/in.

Wir wünschen eine gute Anreise.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Andreas Wohland

Anlagen



Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen

TAGESORDNUNG

39. Sitzung des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW am 18. August 2015 in Düsseldorf

1. Genehmigung der Niederschrift über die 38. Sitzung
2. Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
3. Kleine und mittlere Kommunen als attraktive Arbeitgeber – Anforderungen an eine moderne Personalentwicklung
4. Unterbringung und Versorgung von Flüchtlingen
5. Einführung einer Gesundheitskarte für Flüchtlinge
6. Verschiedenes
7. Zeit und Ort der nächsten Sitzung

ANMELDEVORDRUCK

BITTE ZURÜCKSENDEN:

FAX: 0211/4587-291 (Frau Evelin Daburger)

An den
Städte- und Gemeindebund NRW
- Dezernat I/2 -
Kaiserswerther Str. 199-201
40474 Düsseldorf

**39. Sitzung des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW
am 18.08.2015 in Düsseldorf, StGB-Geschäftsstelle,**

Achtung späte Anfangszeit: 13.30 Uhr

Kaiserswerther Str. 199-201, 40474 Düsseldorf

| |
|----------------|
| VOR-/NACHNAME: |
| FUNKTION: |
| STRASSE: |
| PLZ/ORT: |
| TELEFON: |
| TELEFAX: |
| E-MAIL: |
| |

An der o.g. Sitzung nehme ich

teil

nicht teil. Bitte verständigen Sie Ihre Vertreterin/Ihren Vertreter.

Ich komme mit Fahrer

(Datum)

(Unterschrift)



**Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen**

■ Städte- und Gemeindebund NRW • Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf

Vorbericht
39. Sitzung des Gleichstellungsausschusses
des StGB NRW
am 18.08.2015 in Düsseldorf

Punkt 2 der TO:
Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 • 4587-1
Telefax 0211 • 4587-292
E-Mail: info@kommunen-in-nrw.de
pers. E-Mail: Anne.Wellmann@kommunen-in-nrw.de
Internet: www.kommunen-in-nrw.de

Aktenzeichen: I/2 01-13 Wel/Da
Ansprechpartner:
Hauptreferentin Wellmann
Durchwahl 0211 • 4587-226

23.07.2015

2.1. Beschlussvorschlag:

Der Gleichstellungsausschuss wird um Diskussion gebeten.

2.2. Begründung:

Das Hilfetelefon wurde im März 2013 ins Leben gerufen und ist das erste 24-Stunden-Beratungsangebot für Deutschland, das barrierefrei, kostenlos und vertraulich via Telefon und Webseite in verschiedenen Sprachen zu allen Formen von Gewalt berät. Dabei bietet das Hilfetelefon nicht nur betroffenen Frauen die notwendige Unterstützung durch kompetente Fachberaterinnen. Auch Familienmitglieder, Freunde und Fachkräfte können sich mit ihren Fragen an die 08000 116 016 oder an www.hilfetelefon.de wenden.

Beim Thema „Gewalt gegen Frauen“ übernehmen Städte und Gemeinden mit der Trägerschaft und Koordination von Beratungsangeboten, Frauenhäusern und anderen Einrichtungen und Projekten große Verantwortung für die Bürgerinnen und Bürger. Als zentrale, bundesweit erreichbare Einrichtung kann das Hilfetelefon dieses bestehende, lokale System stützen und ergänzen: zum einen schließt das niedrigschwellige Hilfsangebot mögliche Beratungslücken, da es rund um die Uhr, barrierefrei und in verschiedenen Sprachen erreichbar ist. Zum anderen übernehmen die Beraterinnen eine Lotsenfunktion, indem sie die betroffenen Frauen auf Wunsch nach der Erstberatung an Hilfeeinrichtungen vor Ort vermitteln.

Petra Söchting, Referatsleiterin beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, wird das Hilfetelefon vorstellen.



Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen

■ Städte- und Gemeindebund NRW • Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf

Vorbericht
39. Sitzung des Gleichstellungsausschusses
des StGB NRW
am 18.08.2015 in Düsseldorf

Punkt 3 der TO:

**Kleine und mittlere Kommunen als attraktive
Arbeitgeber – Anforderungen an eine moderne
Personalentwicklung**

Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 • 4587-1
Telefax 0211 • 4587-292
E-Mail: info@kommunen-in-nrw.de
pers. E-Mail: Anne.Wellmann@kommunen-in-nrw.de
Internet: www.kommunen-in-nrw.de

Aktenzeichen: I/2 01-13 Wel/Da
Ansprechpartner:
Hauptreferentin Wellmann
Durchwahl 0211 • 4587-226

23.07.2015

3.1. Beschlussvorschlag:

Der Gleichstellungsausschuss nimmt das Positionspapier „Kleine und mittlere Kommunen als attraktive Arbeitgeber – Anforderungen an eine moderne Personalentwicklung“ zustimmend zur Kenntnis.

3.2. Begründung:

Der Gleichstellungsausschuss hat das Thema „Anforderungen an eine moderne Personalentwicklung“ auf seiner konstituierenden Sitzung am 26.03.2015 ausführlich diskutiert und die Geschäftsstelle beauftragt, Empfehlungen des StGB für eine moderne Personalentwicklung in den Kommunen zu erarbeiten. Unterstützend wurde eine Arbeitsgruppe bestehend aus Mitgliedern des Gleichstellungsausschusses gegründet. Die Arbeitsgruppe hat einen von der Geschäftsstelle vorgelegten Entwurf in einer Sitzung am 24.07.2015 diskutiert und überarbeitet.

Das aktuelle Positionspapier liegt dem Vorbericht als **Anlage** bei. Das Papier wird dem Präsidium ebenfalls auf seiner nächsten Sitzung am 19.08.2015 zur Diskussion und Beschlussfassung vorgelegt.

Kleine und mittlere Kommunen als attraktive Arbeitgeber – Positionen zu einem modernen Personalmanagement

Herausforderungen - Ausgangslage

Die Aufgaben und Strukturen der öffentlichen Verwaltung haben sich grundlegend geändert. Die Aufgaben sind vielschichtiger und komplexer geworden und erfordern ein schnelles Reagieren und Entscheiden der Verwaltung. Technischer Fortschritt hat auch vor den Kommunalverwaltungen nicht haltgemacht, und auch die Erwartungshaltung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft und der politischen Gremien sind gestiegen. Gleichzeitig schränken knappe finanzielle Ressourcen und der damit verbundene Stellenabbau sowie begrenzte Ausbildungsmöglichkeiten den Handlungsspielraum der Kommunen massiv ein. Trotz aller Leistungsorientierung und Forderung nach wirtschaftlichem Verwaltungshandeln hat der öffentliche Dienst nach wie vor Verantwortung als sozial und inklusiv denkender und handelnder Arbeitgeber.

Der demografische Wandel und die sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen, wie z. B. die längere Erwerbsphase oder die eigenständige Existenzsicherung von Frauen, stellen die Kommunen auch als Arbeitgeberin vor zentrale Herausforderungen. Bis zum Jahr 2025 werden ca. 50 % der Beschäftigten aus dem Dienst der Kommunalverwaltungen ausscheiden. Das Erwerbspotenzial sinkt und bereits heute zeigt sich in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes ein Mangel an Führungs- und Fachkräften. Die künftige Leistungsfähigkeit der Kommunen hängt unter anderem davon ab, inwieweit es gelingt, in einem schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte konkurrenzfähig zu sein. Gerade die kleinen und mittleren Kommunen müssen hier besondere Anstrengungen unternehmen, um im Wettbewerb mit den großen Städten bestehen zu können. Während sich Beschäftigte in größeren Kommunen auf einzelne Sachthemen spezialisieren, müssen kleinere Kommunen auf Generalisten setzen. Tarif- und Bewertungssysteme honorieren mitunter Spezialistenwissen jedoch mehr als Generalistenwissen, was nicht selten zu Abwanderung von Personal von den kleineren zu den größeren Kommunen führt.

Die Familienstrukturen haben sich gewandelt, und heute tragen Menschen aus verschiedenen Generationen, die auch ohne verwandtschaftliche Beziehung zusammenleben, eine Verantwortung füreinander. In Zukunft werden Beschäftigte immer häufiger vor der Situation stehen, nicht nur Kinder, sondern auch pflegebedürftige Familienangehörige zu betreuen. Familiäre Netzwerke, die dies früher auffangen konnten, bestehen heute immer weniger. Dies führt zu einem Handlungsdruck für die Kommunen, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen, um Familie/Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Anforderungen an ein modernes Personalmanagement

Will eine Kommune für qualifizierte Arbeitskräfte eine attraktive Arbeitgeberin sein, so kann sie dies weniger wegen der Verdienstmöglichkeiten als vielmehr durch ihre vielfältigen Betätigungsfelder, flexible Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sein. Familienfreundlichkeit ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, um das Potenzial der bereits in der Verwaltung Beschäftigten zu aktivieren und zu binden sowie neue qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Immer mehr Studien belegen, dass bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers sowie der Bindung an den bisherigen Arbeitgeber

ber die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege eine wichtige Rolle spielt. Attraktiv sind Arbeitgeber dann, wenn es gelingt, die lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten individuell mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen. Die Ansprüche von Frauen und Männern an Partnerschaft, Familie und Freizeit haben sich verändert. Für die junge Generation der Beschäftigten spielt ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit eine wichtige Rolle (Wertewandel). Hier ist ein innovatives und vorausschauendes Personalmanagement gefragt.

Kommunales Personalmanagement ist erfolgreich, wenn es die verschiedenen Anforderungen und Bedürfnisse der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen (z.B. ältere Beschäftigte, QuereinsteigerInnen) bewusst aufgreift. In der Zukunft wird es notwendig sein, mehr ältere MitarbeiterInnen in einen ständigen Weiterbildungs- und Innovationsprozess zu integrieren.

Ausgangspunkt eines modernen Personalmanagements ist die Erkenntnis, dass die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsqualität beeinflusst wird von dem Zusammenspiel von Motivation, Kompetenz, Gesundheit und Arbeitsbedingungen. Aufgabe des Personalmanagements ist es daher, diese Faktoren positiv zu beeinflussen und zu steuern, damit leistungsfähige und -bereite Beschäftigte gewonnen und langfristig gehalten werden können. Grundvoraussetzung hierfür ist eine respektvolle Gesprächskultur in der Verwaltung, die Wahrung der Chancengleichheit und die Erkenntnis, dass hochqualifizierte und motivierte Beschäftigte zu den wertvollsten Ressourcen gehören. Die Führungskräfte haben dabei Vorbildfunktion.

Personalmarketing

Kommunen müssen um geeignete BewerberInnen aktiv werben. Dies erfordert ein aktives und zielgruppenorientiertes Personalmarketing, um ein positives Bild als attraktive Arbeitgeberin zu vermitteln und mit den Vorteilen eines Arbeitsplatzes in einer Kommunalverwaltung zu überzeugen. Diese sind:

- die Gemeinwohlorientierung,
- der sozialverantwortliche Arbeitgeber,
- die Kooperationsstrukturen mit anderen Trägern und Kommunen,
- das große Aufgaben- und Leistungsspektrum,
- ein weites Betätigungsfeld und große Gestaltungsspielräume,
- die Sicherheit des Arbeitsplatzes,
- vorhandene Gleichstellungs- bzw. Frauenförderpläne,
- flexible Arbeitszeiten/-formen, die eine angemessene Balance zwischen Beruf, Familie/Pflege und Freizeit ermöglichen,
- die zentrale Lage des Arbeitsortes,
- ein transparentes Vergütungssystem,
- leistungsorientierte Bezahlung.

Qualifizierte MitarbeiterInnen müssen gefunden und bestmöglich in die Verwaltung integriert und langfristig gebunden werden. Neu-, Quer- und WiedereinsteigerInnen gilt es, im Arbeitsalltag eng zu begleiten und zu unterstützen. Eine Verwaltung profitiert dabei von einer ausgeprägten Willkommenskultur.

Systematische, zielgruppenorientierte Information und Ansprache sind wesentlicher Teil des Personalmarketings, und hier insbesondere der Kontakt zu Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden, Studentinnen und Studenten und deren Bildungsinstitutionen. Kooperationen mit Schulen sind hilfreich. Insbesondere junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. zufriedene Auszubildende sollten Ansprechpersonen für interessierte Jugendliche sein.

Der Anteil von Migrantinnen und Migranten in der Kommunalverwaltung sollte durch eine gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund erhöht werden. Weiterhin bieten Kommunalverwaltungen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Einschränkungen an.

Personalentwicklung

Die Anforderungen an die Kommunalverwaltungen verändern sich. Allein durch den demografischen Wandel und die technischen Entwicklungen wandeln sich die Aufgaben. Ohne ein vorausschauendes Wissensmanagement bzw. einen Wissenstransfer kann das zu erwartende Ausscheiden einer großen Anzahl von Beschäftigten in den Kommunen zu einem nicht unerheblichen Wissensverlust führen. Altersstrukturanalysen differenziert nach Aufgabenbereichen und Potenzialanalysen sind wesentliche Grundlage für die personelle Planung.

Stelleneinsparungen, Wiederbesetzungssperren und Vakanzen machen es zudem erforderlich, dass Beschäftigte schnell und effizient in die Lage versetzt werden, die Aufgaben auf der entsprechenden Stelle wahrzunehmen. Die Einarbeitung durch vorherige StelleninhaberInnen ist häufig kaum möglich. Eigenverantwortliche Einarbeitung muss daher vorbereitet und unterstützt werden.

Für Veränderungsprozesse benötigt es motivierte, qualifizierte, vielfältig einsetzbare und veränderungsbereite Beschäftigte. Im Vordergrund der zielgerichteten Personalentwicklung müssen Maßnahmen zu Schlüsselkompetenzen und Querschnittswissen stehen wie die Entwicklung der Persönlichkeit, die Förderung sozialer Kompetenz und die Ausbildung von Kommunikations- bzw. Führungsfähigkeiten, aber auch die Förderung der interkulturellen und inklusiven Kompetenz bei MitarbeiterInnen und Führungskräften. Hinzu kommt die fachliche Fortbildung über das gesamte Arbeitsleben hinweg, möglichst praxis-, zielgruppen- und berufsphasenorientiert. Der Zwang zu lebenslangem Lernen, zu laufendem Neuerwerb von Wissen, zu laufender Umstellung auf veränderte Anforderungen wird sich in der Kommunalverwaltung auf allen Funktionsebenen verstärken. Darüber hinaus sind attraktive und vielfältige berufliche Perspektiven für die Beschäftigten zu schaffen. Dabei kann ein Mitarbeiterentwicklungskonzept zu den beruflichen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten dem einzelnen eine Orientierung geben. Auch Frauenförderpläne sind eine wichtige Grundlage für eine zukunftsweisende Personalentwicklung.

Zukunftsfähige Kommunen benötigen für eine interkulturelle Öffnung mehr MitarbeiterInnen mit interkultureller Kompetenz, um sowohl den Anforderungen in der Bürgerschaft begegnen zu können als auch um die Engpässe bei der Bewerberrekrutierung ausgleichen zu können. Die interkulturelle Kompetenz von Auszubildenden und Mitarbeitern - die Fähigkeit, effektiv und angemessen in interkulturellen Situationen zu agieren - gilt es zu entdecken, zu nutzen und zu fördern.

Ausbildung und Nachwuchsentwicklung

Eine langfristige Bindung von Personal erreicht eine Kommunalverwaltung am ehesten durch eine eigene Ausbildung. Enge finanzielle Handlungsspielräume, eine lediglich streng bedarfsorientierte Ausbildung sowie der demografische Wandel in der Bevölkerung führen zu tendenziell sinkenden Quoten bei der Bewerbung von Auszubildenden und zu einem Mangel an LeistungsträgerInnen und am Ende zu einer Unterversorgung. Um im Wettbewerb um Auszubildende oder junge BerufseinsteigerInnen zu bestehen, muss es gelingen, junge Menschen von der Attraktivität als Ausbilder und Arbeitgeber zu überzeugen. Daher ist ein besonderes Augenmerk auf die Einrichtung einer Vielzahl von Ausbildungsstellen, die Ausbildungsplanung und die Qualifizierung der Auszubildenden zu legen. Auswahlverfahren sind an die sich wandelnden Anforderungen anzupassen.

Spezielle Fortbildungsangebote in den Bereichen Arbeitstechniken, Gesundheit, Kommunikation und der Bildung von Netzwerken durch Beschäftigte der Verwaltung sind ein zusätzlicher wesentlicher Baustein der Ausbildung und unterstützen die Teamzugehörigkeit. Zur Optimierung der Ausbildung und Zusammenarbeit vor Ort sind Fortbildungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder sinnvoll.

Führungskultur

Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in den vergangenen Jahren verschoben; die fachliche Kompetenz rangiert heute mehr denn je hinter sozialer Führungskompetenz. Führung bedeutet nicht nur fachlich ausgerichtete Steuerung. Führungskräfte gestalten das Klima, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen von MitarbeiterInnen. Führungskräfte sind die direkten Personalentwickler der Beschäftigten ihres Bereichs. Daher haben sie eine Schlüsselrolle und Vorbildfunktion.

Nur wer Führungsqualitäten besitzt oder entwickeln kann, ist für eine Führungsposition geeignet. Dazu gehören insbesondere Teamfähigkeit und eine wertschätzende Gesprächskultur mit den Beschäftigten sowie eine Offenheit für flexible, kreative Lösungen. Studien zeigen, dass ein gutes Führungsverhalten ein besonders signifikanter Faktor bei der Erhaltung von Arbeitsfähigkeit ist. Dabei erweist sich insbesondere die von der Führungskraft gezeigte Wertschätzung als wesentlich, indem sie MitarbeiterInnen ernst nimmt und diesen wiederum ein Feedback gibt, das heißt, Leistungen würdigt, aber auch Leistungen einfordert und Minderleistungen benennt. In diesem Zusammenhang hat sich für die Beschäftigten das Instrument Führungsfeedback (z.B. durch einen Fragebogen, der auch das Merkmal Chancengleichheit/Frauenförderung beinhaltet) bewährt.

Folgende Maßnahmen sind zur Etablierung einer positiven Führungskräftekultur sinnvoll:

- Erarbeitung von „Richtlinien über Führung und Zusammenarbeit“ (Leitziele) durch eine interdisziplinäre und hierarchieübergreifende Arbeitsgruppe (Beschäftigte, Führungskräfte, Personalvertretung, Gleichstellungsstelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalbereich). Bestandteil der Richtlinien müssen Vorgaben für regelmäßig durchzuführende strukturierte Mitarbeitergespräche sein.
- Führungskräftezirkel mit regelmäßigen Treffen zum praxisbezogenen Austausch in Personal- und Führungsfragen (auf Amts- oder Fachbereichsleitungsebene).
- Zielvereinbarungen und ein differenziertes Beurteilungswesen, das sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen berücksichtigt, werden als Führungsinstrumente eingesetzt.
- Coaching, Mentoring, gezielte Fortbildung für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte durch Seminare zu den Bereichen Selbstverständnis, Führungsinstrumente, Kommunikation, Konfliktmanagement, Problemlösung, Kundenorientierung/Dienstleistungskompetenz, Gleichstellung von Frau und Mann (vgl. § 11 Abs. 2, 4 LGG NRW) und Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf.
- Führungskräfteentwicklungskonzept zur Auswahl und Entwicklung von Führungskräften sowie von speziellen Instrumenten zur Führungskräfteentwicklung für Frauen (z.B. Mentoringprogramme). Hieran orientieren sich einerseits Beschäftigte, die sich zur Führungskraft entwickeln wollen, und andererseits werden Führungskräfte aufgefordert, Potenziale zu erkennen und ggf. ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben zu motivieren.

Gleichstellung von Frauen und Männern

Der bereits spürbare Mangel an LeistungsträgerInnen führt zu einer Verschärfung des Wettbewerbs um qualifizierte BewerberInnen und zu einem Mangel an Vielfalt, der sich auch auf die Führungsebene auswirkt. Führungskräfte sind gefordert, das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und aktiv zu fördern. Dazu gehören natürlich auch die Potenziale derer, die aufgrund z.B. familiärer Verpflichtungen nicht in Vollzeit arbeiten können, aber durch ihre Familienarbeit besondere Fähigkeiten ausgebaut haben (vgl. § 10 LGG NRW).

In den Verwaltungen sind 58 % der Beschäftigten Frauen, doch selten sind sie in Führungspositionen sowie herausgehobenen Positionen im gehobenen und höheren Dienst vertreten, obwohl sie sehr gut ausgebildet sind. Dieses Potenzial muss besser genutzt werden, indem Frauen aktiv für Führungspositionen gewonnen werden.

In den Verwaltungen arbeiten ca. 28 % der Beschäftigten mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit, davon immer noch 89 % Frauen. Da in der Mehrheit weibliche Beschäftigte familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen, ist auf diese Gruppe ein besonderes Augenmerk zu richten. Während der Zeit der Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sind flankierende Maßnahmen notwendig. Auch für die mit reduzierter Arbeitszeit Beschäftigten sind attraktive berufliche Perspektiven zu schaffen.

Auch Führungspositionen können grundsätzlich mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit vergeben werden. (vgl. §§ 8 Abs. 6, 13 Abs. 3 LGG NRW). Die oft vorherrschende Meinung, dass Führungsaufgaben nur in Vollzeit wahrgenommen werden können, ist überholt. Führung mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit darf nicht als Defizitmodell verstanden werden, sondern als Chance einer modernen Führungskultur.

Um Führung mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen, wird es immer wieder erforderlich sein, Aufgabenbereiche neu zuzuschneiden. Schematisches Vorgehen ist hier nicht zielführend. Bei der Umsetzung ist insbesondere der reibungslos funktionierende Informationsaustausch zwischen allen Beteiligten von zentraler Bedeutung.

Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

Menschen erfahren in bestimmten Lebensphasen in ihrem Privatleben unterschiedliche Herausforderungen und Belastungen. Neben der Kinderbetreuung kommt der Pflege von Angehörigen eine zunehmende Rolle zu. Da es in Zukunft immer mehr einen „Bewerbermarkt“ geben wird, d.h. Erwerbstätige sich den für sie passenden Arbeitgeber aussuchen können, kann eine Kommune LeistungsträgerInnen nur halten, wenn sie auf die Lebensphasen angepasste Arbeitsbedingungen bietet.

Die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf erfordert in verschiedenen Abschnitten des Arbeitslebens unterschiedliche Lösungen. Wichtig ist es vielmehr, die Bedürfnisse der Beschäftigten im Gespräch zu ermitteln und nach individuellen Lösungen zu suchen, die Arbeit und Familienaufgaben bzw. der Betreuung von Familienangehörigen gerecht werden können. Generell gilt, dass auch LeistungsträgerInnen umso länger in einer Organisation bleiben, je stärker sie Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit mitgestalten können.

Um Beschäftigte zu binden, muss es ein zentrales Anliegen sein, die kurzfristige Rückkehr aus der Beurlaubung oder Elternzeit zu fördern, indem es Beschäftigten aktiv ermöglicht wird, Verpflichtungen zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen nachzukommen. Individuelle Lösungen sind zu finden durch die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle.

Dazu zählen:

- Heimarbeit,
- Alternierende Telearbeit im Büro und zu Hause,
- Reduzierte Arbeitszeit auch in Führungspositionen,
- Vertrauensarbeitszeit,
- Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (z.B. in städtischen Einrichtungen/ Betriebskita, Eltern/Kind-Zimmer),
- Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige,
- Pflegezeiten, die z. B. für einen gewissen Zeitraum in die tägliche Arbeitszeit integriert werden können,
- Sabbatjahr,
- Wiedereinstiegsgespräche und -planungen,
- Weiterbildung auch während der Elternzeit, familiengerechte Fortbildungsmaßnahmen (§ 11 Abs. 3 LGG NRW),
- kreative Einzelfalllösungen in besonderen persönlichen Fällen,
- Ausdehnung der flexiblen Arbeitszeit,
- Projektarbeit.

Gesundheitsmanagement

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Baustein des Personalmanagements. Denn die Leistungsfähigkeit einer Verwaltung wird durch ein aktives Gesundheitsmanagement positiv beeinflusst. Hierbei handelt es sich um eine moderne Unternehmensstrategie, die alle Maßnahmen umfasst, die darauf abzielen, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschl. arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern, die Gesundheit zu erhalten, Unfälle zu vermeiden sowie das Betriebsklima zu verbessern. Dauerhaft motivierte und gesunde Beschäftigte sowie ein vertrauensvolles Miteinander sichern die Leistungsfähigkeit von Kommunen und vermeiden Kosten. Unzufriedene oder überforderte MitarbeiterInnen sind häufiger krank. Auch hier spielt eine wertschätzende Gesprächskultur der Führungskräfte in ihren Arbeitsbereichen sowie die Sensibilität und Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten für die eigene Gesundheit eine wichtige Rolle.

Fazit

Die genannten Punkte liefern Anregungen für die Erarbeitung eines individuellen modernen Personalmanagementkonzeptes, das jede Kommune mit Blick auf ihre individuellen Aufgaben, Herausforderungen und Bedürfnisse erstellen sollte. Dieses hilft, qualifiziertes, motiviertes und flexibles Personal zu rekrutieren und langfristig an die Verwaltung zu binden und so die Aufgabenerfüllung und Handlungsfähigkeit der Kommune auch unter sich ständig ändernden Bedingungen zu sichern. Der Fachkräftemangel erfordert kreative Lösungsansätze.

Kommunen sind attraktive Arbeitgeber – sie müssen sich im Vergleich zu anderen Arbeitgebern mit Sicherheit nicht verstecken!

Quellen und weiterführende Literatur:

KGSt-Bericht Nr. 3/2010, Der demografische Wandel in Kommunalverwaltungen.
KGSt-Bericht Nr. 6/2013 Kommunales Personalmarketing.
KGSt-Bericht Nr. 9/2014, Handlungsoptionen für ein kommunales Arbeitszeitmanagement.
KGSt-Report Nr. 1/2015, Durch kleine Schritte zum Erfolg, Beispiel Stadt Hamm.
KGSt-Materialien 5/2015 Zukunftsorientierte Führungsqualifizierungen.



Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen

■ Städte- und Gemeindebund NRW • Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf

Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 • 4587-1
Telefax 0211 • 4587-211
E-Mail: info@kommunen-in-nrw.de
Internet: www.kommunen-in-nrw.de

Vorbericht
39. Sitzung des Gleichstellungsausschusses
des StGB NRW
am 18. August 2015 in Düsseldorf

Aktenzeichen: I/1 810 Wel/Da
Ansprechpartner:
Beigeordneter Wohland
Hauptreferent Dr. Wichmann
Durchwahl 0211 • 4587/223/246/

24. Juli 2015

Zu Punkt 4 der TO:
Unterbringung und Versorgung von Flüchtlingen:
Bericht durch Innenminister Jäger

4.1 Beschlussvorschlag

- 4.1.1 Der Gleichstellungsausschuss fordert das Land und den DStGB auf, in Verhandlungen mit dem Bund einzutreten, damit dieser Flüchtlinge und Asylbewerber für die verfahrenstechnische Abwicklung der Asylverfahren ausschließlich in Bundeseinrichtungen aufnimmt.
- 4.1.2 Hilfsweise wird das Land Nordrhein-Westfalen aufgefordert, eine oder mehrere zentrale Aufnahmeeinrichtungen zu schaffen, in denen das Asylverfahren für Personen aus sicheren Drittstaaten sowie aus Balkan-Staaten abgewickelt wird, ohne dass dieser Personenkreis an die Kommunen weitergeleitet wird. Weiterhin wird das Land aufgefordert, die Richterstellen in der Verwaltungsgerichtsbarkeit aufzustocken, um eine zügige Verfahrensdurchführung zu gewährleisten.
- 4.1.3 Es ist nicht hinnehmbar, dass die Kommunen die fehlenden Unterbringungsplätze in Landeseinrichtungen binnen Tagesfrist kompensieren sollen. Wenn die Kommunen durch die Bezirksregierungen gezwungen werden, innerhalb weniger Stunden hunderte Flüchtlinge aufzunehmen, so können diese nur noch in Provisorien untergebracht werden. Die Möglichkeiten zur Schaffung provisorischer Unterbringungsplätze stehen dem Land genauso zur Verfügung wie den Kommunen.
- 4.1.4 Unverzüglich müssen auch das Kosovo, Albanien und Montenegro zu sicheren Herkunftsstaaten im Sinne des § 26 a Asylverfahrensgesetz erklärt werden, um auch die Flüchtlinge aus diesen Ländern in ein beschleunigtes Asylverfahren einbeziehen zu können.
- 4.1.5 Der Gleichstellungsausschuss fordert, Leistungen für die Asylsuchenden in zentralen Unterbringungseinrichtungen grundsätzlich nur noch als Sachleistungen zu gewährleisten.
- 4.1.6 Der Gleichstellungsausschuss erwartet weiterhin die Verwirklichung der noch nicht umgesetzten Präsidiumsforderungen vom 7.5.2015.

4.2 Begründung

4.2.1 Aktuelle Entwicklungen

Seit der Beratung der Thematik in der letzten Präsidiumssitzung am 07. Mai 2015 hat sich die Situation bei der Unterbringung und Betreuung von Asylbegehrenden in Nordrhein-Westfalen drastisch zugespitzt. Derzeit erreichen alleine pro Woche etwa 5.900 Flüchtlinge das Land Nordrhein-Westfalen und der Zustrom von Flüchtlingen wird sich nach den vorliegenden Prognosen in der nächsten Zeit weiter erhöhen.

- **Aktuelle Zahlen zu den Asylbegehrenden im ersten Halbjahr 2015**

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat die aktuellen Zahlen zu den Asylverfahren zum Stand Juni 2015 veröffentlicht. Im Zeitraum Januar bis Juni 2015 sind demnach 179.037 Asylanträge zu verzeichnen gewesen. Zum Vergleich: im gesamten Jahr 2014 hat es lediglich 202.834 Asylanträge gegeben. Es ist daher mit einer Verdoppelung der Asylantragsverfahren zu rechnen. Allein im Berichtsmonat Juni wurden 32.705 Erstanträge beim BAMFF verzeichnet. Gegenüber dem Vormonat Mai (23.758 Personen) ist die Zahl der Erstanträge um 37,7 % gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat (12.077 Personen) ist eine Steigerung des Monatswertes um 170,8 % zu verzeichnen.

Folgende Herkunftsländer waren im bisherigen Zeitraum Januar bis Juni 2015 am stärksten vertreten:

- Syrien mit 32.472 Erstanträgen, im Vorjahr mit 12.077 Erstanträgen auf Rang 1 (+ 168,9 %).
- Kosovo mit 28.672 Erstanträgen, im Vorjahr Rang 11 mit 1.885 Erstanträgen (+ 1421,1 %).
- Albanien mit 21.806 Erstanträgen, im Vorjahr Rang 5 mit 3.847 Erstanträgen (+ 466,8 %).

Alleine in Nordrhein-Westfalen gab es bis zum 26.07.2015 in diesem Jahr einen Gesamtzufluss von 88.422 Personen. Nach Abzug der Fälle, die Nordrhein-Westfalen wieder verlassen haben, sind in NRW knapp 70.000 verbleibende Flüchtlinge in NRW zu versorgen und unterzubringen. Für das gesamte Jahr 2015 wird mittlerweile mit einer Flüchtlingszahl von 120.000 gerechnet. Die größte Gruppe der Zugänge aus diesem Jahr erreicht Nordrhein-Westfalen aus Albanien (13.571), gefolgt von Syrien (rd. 10.000), dem Kosovo (6.130), dem Irak (4.561), Serbien (3.585) und Mazedonien mit 2.739 Personen. Der gesamte Westbalkan macht damit rd. 30 % der Gesamtzugänge bis zum 26.07.2015 aus.

- **Amtshilfeersuchen der Bezirksregierungen an die Kommunen**

Als Reaktion auf die steigende Zahl an Asylbewerbern und Flüchtlingen haben die Bezirksregierungen unter dem 20.07.2015 Amtshilfeersuchen an die kreisfreien Städte gerichtet mit dem Ziel, äußerst kurzfristig Unterkünfte zur Verfügung zu stellen. Wegen des weiter anhaltenden starken Zustroms sind derartige Amtshilfeersuchen auch an die größeren kreisangehörigen Kommunen auf den Weg gebracht worden. Nach Auswertung einer Blitzumfrage durch die Geschäftsstelle an die Großen kreisangehörigen Mitgliedsstädte haben bis zum 29.07.2015, 16 Große kreisangehörige Mitgliedskommunen ein solches Amtshilfeersuchen erhalten. Im Schnitt mussten kurzfristig 150 Personen untergebracht und versorgt werden. Der zeitliche Vorlauf betrug teilweise nur 3 Stunden.

Die Geschäftsstelle hat im anliegend beigefügten Kurzgutachten die Rechtslage geprüft. Es gelangt zum Ergebnis, dass das Amtshilfeersuchen rechtlich zulässig

erscheint und in jedem Einzelfall die um Amtshilfe ersuchte Kommune prüfen muss, ob einer der Ablehnungsgründe des § 5 Abs. 3 VwVfG aufgrund der dortigen örtlichen Gegebenheiten vorliegt. Insbesondere braucht die ersuchte Behörde Hilfe nicht zu leisten, wenn sie sie nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand leisten könnte (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 VwVfG).

Politisch hat die Geschäftsstelle das Land und den DStGB aufgefordert, sich gegenüber dem Bund für einen Paradigmenwechsel bei der Betreuung der Flüchtlinge einzusetzen. Mit dem als **Anlage 1** beigefügten Schreiben des Hauptgeschäftsführers hat der Städte- und Gemeindebund der Forderung Nachdruck verliehen, ausreichend dimensionierte Bundes- und Landeseinrichtungen für die Betreuung der Flüchtlinge zu schaffen und die Kommunen zu entlasten. Begleitend haben wir die als **Anlage 2** beigefügte Pressemitteilung herausgegeben.

Mit einem weiteren Hauptgeschäftsführerschreiben an die Ministerpräsidentin vom 27. Juli 2015 wurde auf den drohenden Asylnotstand in den Städten und Gemeinden hingewiesen. Im Zusammenhang mit der Verpflichtung der Städte und Gemeinden im Lande zu kurzfristigster Unterbringung der Flüchtlinge wurden der Ministerpräsidentin ein Fragenkatalog vorgelegt mit der dringenden Bitte, diese Fragen in einem persönlichen Gespräch mit dem Geschäftsführenden Vorstand des Städte- und Gemeindebundes NRW (Kleine Kommission) zu erörtern (das Schreiben ist dem Vorbericht als **Anlage 3** beigefügt). Auch hierzu wurde eine Pressemitteilung herausgegeben (**Anlage 4**).

Am 30.07.2015 fand ein Spitzengespräch der Hauptgeschäftsführer der kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen mit Innen- und Kommunalminister Ralf Jäger statt. Im Nachgang sind die Ergebnisse in einer Sondersitzung der Kleinen Kommission in Anwesenheit von Staatssekretär Nebe erörtert worden. Es wurde u.a. verabredet, zur Verbesserung der Transparenz regelmäßige Informationstermine zwischen dem Innenministerium und den kommunalen Spitzenverbänden einzurichten, damit auch die kommunale Seite zeitnah über aktuelle Entwicklungen informiert ist. Das Innenministerium hat darüber informiert, dass es derzeit Standorte für neue zentrale Erstaufnahmeeinrichtungen für jeweils 800 bis 1.000 Personen sucht, um perspektivisch nicht mehr im Wege der Amtshilfe auf die Kommunen zurückgreifen zu müssen.

- **Sonderbürgermeisterkonferenz am 28.08.2015**

Am 28.08.2015 wird in den Rheinterrassen in Düsseldorf eine Sonderkonferenz des Städte- und Gemeindebundes NRW zu der Problematik der Unterbringung der Flüchtlinge stattfinden, zu der alle Bürgermeisterinnen und Bürgermeister der Mitgliedsstädte und -gemeinden eingeladen worden sind. In der Veranstaltung soll ein Notprogramm verabschiedet werden. Außerdem steht Innen- und Kommunalminister Ralf Jäger für eine Diskussion und einen Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

- **Flüchtlingsgipfel am 18.06.2015**

Bund und Länder haben sich auf einem Flüchtlingsgipfel am 18.6.2015 darauf geeinigt, mehr Personal vorhalten zu wollen, raschere Asylverfahren sowie eine konsequentere Abschiebung von nicht anerkannten Asylbewerbern und eine bessere Integration anerkannter Flüchtlinge anzustreben. Der Bund will sich „strukturell, dauerhaft und dynamisch“ an den Kosten beteiligen, die sich durch die Aufnahme von Flüchtlingen ergeben, und zwar in Abhängigkeit von ihrer Zahl. Über die Art der Beteiligung und die Höhe der Mittel soll eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe beraten, an der sich von Bundesseite das Kanzleramt und das Innenministerium beteiligen. Für das laufende Jahr ist eine Verdoppelung der Bundeshilfen für die Unter-

kunft und Versorgung von Flüchtlingen auf insgesamt 1 Mrd. Euro beschlossen worden. Hier hat das Land bereits gehandelt: Der Landtag hat auf seiner Sitzung am 24.6.2015 beschlossen, dass der vom Aufstockungsbetrag von 500 Mio. € auf Nordrhein-Westfalen entfallende Anteil von 108 Mio. € – anders als die erste Tranche – vollumfänglich an die Kommunen weitergeleitet wird (LT Drucks. 16/9068). Die Verteilung wird vom Ministerium für Inneres und Kommunales entsprechend dem Zuweisungsschlüssel der Mittel an die Gemeinden nach dem Flüchtlingsaufnahmegesetz festlegt.

4.2.2 Eckpunkte des Bund-Länder-Aktionsplans zur Flüchtlingspolitik

- **Anträge sollen schneller bearbeitet werden**

Vor allem die hohe Zahl von Asylbewerbern aus Westbalkanländern wie Kosovo und Albanien gilt als großes Problem. Ihre Anträge werden zu fast 100 Prozent abgelehnt, da sie nicht als politisch verfolgt gelten. Der Aktionsplan sieht vor, die Verfahren für Menschen aus Ländern mit geringer Aussicht auf Asyl zu beschleunigen und auf wenige Wochen zu verkürzen. Bis dahin sollen die Flüchtlinge in zentralen Erstaufnahmeeinrichtungen bleiben. Ziel ist es, den Aufenthalt nicht anerkannter Flüchtlinge "innerhalb von drei Monaten" nach der Registrierung zu beenden. Diejenigen, die nicht freiwillig gehen, sollen konsequent abgeschoben werden. Der Bund will die Länder dabei stärker unterstützen.

- **Mehr Personal**

Um die Bearbeitung der Anträge zu beschleunigen, erhält das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in diesem Jahr 1.000 zusätzliche Mitarbeiter. Für 2016 sind weitere 1.000 Stellen vorgesehen. Die Länder wollen sicherstellen, dass die für Asylstreitigkeiten zuständigen Verwaltungsgerichte so ausgestattet sind, dass Gerichtsverfahren innerhalb kurzer Zeit abgeschlossen werden können. Der Stellenausbau beim BAMF soll auch helfen, die 221.000 Altfälle in bundesweit vier "Entscheidungszentren" abzuarbeiten.

- **Länder und Kommunen sollen mehr Geld bekommen**

Der Bund sagt zu, seine pauschale Hilfe für die Länder zur Bewältigung des Flüchtlingsstroms für 2015 auf eine Milliarde Euro zu verdoppeln. Ab 2016 will sich der Bund strukturell und dauerhaft an den Kosten beteiligen. Hierzu soll eine Arbeitsgruppe bis Herbst Vorschläge ausarbeiten.

- **Abrechnung von Krankheitskosten**

Bund und Länder wollen die Abrechnung ärztlicher Behandlungen für Asylbewerber auf die gesetzliche Krankenversicherung übertragen. Die medizinische Versorgung der Menschen soll damit erleichtert werden. Zudem entstehe für die Kommunen weniger Verwaltungsaufwand. Finanziert werden sollen die Krankheitskosten aber weiterhin von den Kommunen.

- **Sprach- und Integrationskurse**

Personen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit auf Asyl sollen schneller in Beruf und Gesellschaft integriert werden. Die Integrationskurse werden dazu für Asylsuchende und Geduldete "mit guter Bleibeperspektive" geöffnet. Auch soll zügiger über die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse entschieden werden.

- **Ausbildung soll beschleunigt werden**

Bund und Länder sprechen sich dafür aus, dass junge Asylbewerber und Geduldete mit guter Bleibeperspektive Rechtssicherheit bis zum Ende der Ausbildung erhalten, das Land nicht verlassen zu müssen. Dazu laufen zurzeit Beratungen im Parlament im Rahmen der Neugestaltung des Bleiberechts.

- **Noch offen: Weitere sichere Herkunftsstaaten**

Nach den Vorstellungen des Innenressorts und unionsgeführter Länder soll eine Arbeitsgruppe auch prüfen, ob Montenegro, Albanien und das Kosovo asylrechtlich als sichere Herkunftsstaaten eingestuft werden sollen.

4.2.3 Gesetzentwurf zur Verbesserung der Unterbringung, Versorgung und Betreuung ausländischer Kinder und Jugendlicher

Weiterhin hat die Bundesregierung am 15.7.2015 den Gesetzentwurf zur Verbesserung der Unterbringung, Versorgung und Betreuung ausländischer Kinder und Jugendlicher beschlossen. Ziel des Gesetzes ist die Verbesserung der Situation von jungen Flüchtlingen bundesweit, die Stärkung ihrer Rechte sowie die Sicherstellung ihrer - dem Kindeswohl entsprechenden, bedarfsgerechten - Unterbringung, Versorgung und Betreuung. Mit dem Gesetzentwurf will die Bundesregierung ihre Verantwortung für ausländische Kinder und Jugendliche, die alleine aus ihren Heimatländern nach Deutschland fliehen, übernehmen. Das Gesetz will sicherstellen, dass unbegleitete Minderjährige so versorgt werden können, wie es ihrem Bedarf und ihrem Wohl entspricht. Es regelt eine bundesweite Aufnahmepflicht der Länder, die sich am Kindeswohl und dem besonderen Schutzbedürfnis von unbegleiteten Minderjährigen ausrichtet. Es gewährleistet, dass Kinder und Jugendliche dort untergebracht werden, wo es Kapazitäten gibt, damit sie eine angemessene Betreuung, eine angemessene Unterkunft und eine angemessene Versorgung erhalten. Um zu gewährleisten, dass die unbegleiteten Kinder und Jugendlichen gleichmäßig verteilt werden, gibt es künftig eine bundes- und landesweite Aufnahmepflicht. Maßstab für die Verteilung ist ein landesinternes und bundesweites Verfahren, das sich an den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen orientiert. Das aufnehmende Jugendamt kann Minderjährige damit an einen anderen Ort weiterleiten. Bei der Reise dorthin sind sie von einer geeigneten Person zu begleiten und am Zielort von einer Fachkraft des zuständigen Jugendamtes in Empfang zu nehmen.

Darüber hinaus stellt das Gesetz klar, dass ausländische Kinder und Jugendliche Zugang zu Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe haben. Das bedeutet, dass sie z.B. eine Kita oder einen Hort besuchen oder an Sportangeboten der Jugendarbeit teilnehmen können. Im Gesetz wird auch das Mindestalter zur Begründung der Handlungsfähigkeit im Asylverfahren von 16 auf 18 angehoben. Dadurch werden auch 16- und 17-Jährigen in dem komplexen Asylverfahren von einem gesetzlichen Vertreter begleitet und nicht länger wie Erwachsene behandelt. Die Bundesregierung setzt damit eine jahrelange Forderung zur Umsetzung der VN-Kinderrechtskonvention um.

Das Gesetz wird nunmehr in das parlamentarische Verfahren in Bundesrat und Bundestag eingebracht. Es soll am 1. Januar 2016 in Kraft treten.

4.2.4 Aktuelle Forderungen bezüglich des Asylverfahrens

Sämtliche Beschleunigungsversuche der Asylverfahren waren bislang nicht erfolgreich. Vielmehr wurden Personen ohne ordnungsgemäß erfolgtes Verfahren direkt nach kurzer Zeit in die Kommunen weitergeleitet. Deshalb wird der Bund aufgefordert, folgendes Verfahren einzusetzen: Alle in Deutschland eintreffenden Flüchtlinge

werden zunächst in zentralen Flüchtlingsunterkünften des Bundes aufgenommen und registriert. Die Entscheider des BAMF führen hier innerhalb einer Woche eine zentrale Registrierung sowie die Entgegennahme des Asylantrages durch. Gleichzeitig unterscheiden sie die Flüchtlinge nach Wirtschaftsflüchtlingen (z.B. aus den Balkanstaaten), Kriegsflüchtlingen und Asylbewerbern.

Personen deren Asylantrag mit hoher Wahrscheinlichkeit genehmigt wird, z.B. Kriegsflüchtlinge aus Syrien, sollen hier innerhalb weniger Wochen einen abschließenden Asylbescheid erhalten und erst dann auf die Länder und Kommunen verteilt werden. In den Kommunen kann dann aufgrund der gesicherten Rechtslage unmittelbar mit der Integration in den Arbeitsmarkt, die Schule und das soziale Umfeld begonnen werden.

Die Asylanträge der Wirtschaftsflüchtlinge aus sicheren Drittstaaten sowie aus dem Balkan werden innerhalb einer Woche in der zentralen Bundesunterkunft abschließend bearbeitet. Spätestens nach einer Woche erfolgt die Rückführung in ihre Heimatländer direkt aus der Bundeseinrichtung.

„Reguläre Asylbewerber“ sollen nach der abschließenden Registrierung und der Stellung des Asylantrages in die Landeseinrichtungen und die Kommunen verwiesen werden, um dort den Ausgang des Asylverfahrens abzuwarten.

Sinn und Ziel sind, das Verfahren wesentlich zu beschleunigen und gleichzeitig die Kommunen zu entlasten. Durch die direkte und umgehende Ausweisung der Wirtschaftsflüchtlinge werden zugleich die Kapazitäten für wirklich Schutzbedürftige freigehalten.

Hilfsweise wird das Land aufgefordert, entsprechende Willkommenszentren getrennt nach den gerade genannten unterschiedlichen Gruppen einzurichten.

Beispielgebend dafür könnte das sog. Holländische Modell sein. In den Niederlanden werden die Asylbewerber in drei zentralen Zentren aufgenommen. Dort dauert das Verfahren in rechtlich und tatsächlich einfach gelagerten Fällen acht Tage; 70% aller Fälle sind nach zwei Monaten abgeschlossen. Für komplizierte Fälle gilt eine Frist von sechs Monaten. In den Niederlanden wurde die Verkürzung der Verfahrensdauer auch dadurch erreicht, dass der abgewiesene Asylsuchende nur einmal gerichtlich dagegen vorgehen darf. Ob eine Rechtsmittelbegrenzung in Deutschland zulässig ist, erscheint wegen Art. 19 IV GG zweifelhaft. Zumindest muss das Land jedoch die verwaltungsgerichtlichen Verfahren dadurch beschleunigen, dass es eine ausreichende Zahl an Richterstellen schafft.

4.2.5 Einschätzung der Geschäftsstelle zur Bund-/Länderverständigung

Misst man die Ergebnisse an den Beschlüssen des Präsidiums vom 7.5.2015, so kommt die auf Bundesebene erzielte Einigung insgesamt den Bedürfnissen der Städte und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen entgegen. Zu begrüßen ist besonders die angekündigte strukturelle, dauerhafte und dynamische Beteiligung des Bundes an den gesamtstaatlichen Kosten, die in Abhängigkeit von der Zahl der Aufnahme der Asylbewerber und Flüchtlinge entstehen. Es wird bei der Ausgestaltung der Finanzbeteiligung des Bundes darauf zu achten sein, dass sie auskömmlich ist und den Kommunen auch ohne zeitliche Verzögerung zur Verfügung steht.

Ebenso positiv – wenn auch längst überfällig – ist die geplante Aufstockung des Personals beim Bundesamt für Flüchtlinge und Migration (BAMF), um den Antragsstau abzarbeiten und die Wartezeit auf einen Bescheid zu verkürzen. Zu begrüßen ist auch die Festlegung, dass Personen, deren Asylantrag rechtskräftig abgelehnt ist, rasch in ihre Heimat zurückgebracht werden.

Sinnvoll und ökonomisch ist das Vorhaben, ärztliche Behandlung von Asylsuchenden künftig über die gesetzliche Krankenversicherung abzurechnen. Hier können erhebliche Einsparungen bei der Arbeitsbelastung besonders der Kommunalverwaltungen erreicht werden, die nicht den Rahmenverträgen mit den kassenärztlichen und kassenzahnärztlichen Vereinigungen sowie den Apothekerverbänden beigetreten sind. Wichtiger als die organisatorische Frage, die bereits jetzt ausreichend über die bestehenden Rahmenverträge lösbar ist, ist jedoch die finanzielle Seite. Mit Blick auf die mögliche Einführung einer Gesundheitskarte fordern wir gemeinsam mit dem DStGB die vollständige Übernahme der Gesundheitskosten durch Bund und Länder.

Richtig ist ebenfalls die Einstufung von Serbien, Bosnien Herzegowina und Mazedonien als sichere Herkunftsstaaten. Nun müssen auch Montenegro, Albanien und Kosovo als solche eingestuft werden, um der Wirtschaftsmigration aus diesen Ländern Einhalt zu gebieten.

4.2.6 Offene Forderungen des Präsidiums

Trotz der Beschlüsse vom 18.6.2015 bleiben folgende zentrale Punkte der Präsidiums-forderungen vom 7.5.2015 bislang nicht oder nicht vollständig erfüllt:

Das Land ist weiterhin in der Pflicht, den Kommunen bei der Versorgung und Unterbringung von Asylbewerbern und Flüchtlingen zu helfen. So muss das Land die Zahl der Plätze in seinen Erstaufnahmeeinrichtungen mindestens auf 20.000 verdoppeln. Obwohl das beschleunigte Verfahren für Asylsuchende aus dem Kosovo offenkundig Wirkung gezeigt hat und die Zugangszahlen aus diesem Herkunftsstaat deutlich zurückgegangen sind, hat sich die Gesamtsituation in der Flüchtlingsaufnahme nicht nachhaltig entspannt. Aktuell steigen die Gesamtzugangszahlen wieder; nach den Erfahrungen der Vorjahre ist für das zweite Halbjahr mit höheren Zugängen als in der ersten Jahreshälfte zu rechnen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geht mit seiner Prognose vom 07.05.2015 nun von einem Zugang in Höhe von bundesweit 400.000 Erstantragstellern und 50.000 Folgeantragstellern für das Jahr 2015 aus, zuvor hatte es einen Zugang von 250.000 Erstantragstellern und 50.000 Folgeantragstellern prognostiziert. Für Ende August ist eine neue Prognose des BAMF angekündigt, die wahrscheinlich von noch höheren Zahlen ausgehen wird. Für NRW führt das zu einem erwarteten Zugang von 120.000 Erstantragstellern entsprechend dem Königsteiner Schlüssel. Zum Vergleich: Im Jahr 2014 kamen 40.000 Erstantragsteller nach NRW.

Für die Aufnahmesituation in NRW bedeutet das konkret, dass die Kapazitäten in zentralen Unterbringungseinrichtungen des Landes belegt sind. Es besteht daher akuter Handlungsbedarf. Das Land muss deshalb die Kapazitäten seiner Erstaufnahme-Einrichtungen für Flüchtlinge und Asylsuchende deutlich aufstocken. Flüchtlinge und Asylsuchende dürfen nicht ohne gründliche medizinische Untersuchung sowie administrative und psychologische Betreuung bereits nach wenigen Tagen den Städten und Gemeinden weitergereicht werden.

Selbst nach der Erhöhung der Pauschale ist sie bei weitem nicht kostendeckend. Die Geschäftsstelle hatte bisher einen durchschnittlichen Kostendeckungsgrad hinsichtlich des dem Flüchtlingsaufnahmegesetz unterfallenden Personenkreises von 50 % ermittelt. Steigert sich jetzt die Pauschale um 28%, ergibt das einen Kostendeckungsgrad von 64 %. Andere Bundesländer erstatten derartige Kosten zu 100 %. Außerdem sind die Kosten für die Gruppe der sog. Geduldeten von rd. 500 Mio. Euro jährlich zu übernehmen. Rechnet man die Kosten für diesen Personenkreis, für den Kommunen keine Leistungen nach dem FlüAG erhalten, auf die Pauschale um, beträgt der Kostendeckungsgrad lediglich 15 %. Die Unterbringung und Versorgung ist eine staatliche Aufgabe, die nicht dem Sozialhilfeträger obliegt.

Speziell bei den überbordenden Krankheitskosten sind wirkliche Hilfen erforderlich. Die Härtefalllösung des Landes, nur Kosten über 70.000 € zu erstatten, reicht nicht. Deshalb wird weiterhin die vollständige Übernahme der Krankheitskosten durch Bund und Land gefordert. Die derzeitig zur Verfügung stehenden 3 Mio. € sind entsprechend den tatsächlich ermittelten Krankheitskosten aufzustocken.

Außerdem sollte das Land ein „Bau- und Umbauprogramm Unterbringung“ für Neu- und Bestandsimmobilien auflegen. Weiterhin muss der Bund Länder und Gemeinden entlasten, indem er leerstehende Gebäude für die Unterbringung öffnet.

Selbst wenn minderjährige unbegleitete Flüchtlinge gleichmäßiger als bisher verteilt werden können, müssen die damit im Zusammenhang stehenden Kosten einschl. der Personalaufwendungen von Bund und Land getragen werden.

Alle Flüchtlingskinder sind schulpflichtig. Die meisten dieser Kinder sind jedoch aufgrund ihrer Traumatisierung und aufgrund ihrer fehlenden Sprachkenntnisse nicht in der Lage, dem Schulunterricht zu folgen. Die bisher vom Land bereitgestellten 325 Stellen reichen als Hilfestellung nicht aus. Es fehlen ferner auch noch Räumlichkeiten für die Einrichtung von Auffang- und Vorbereitungsklassen. Weitere Hilfen seitens des Landes sind dringend erforderlich.



Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen

Dr. Bernd Jürgen Schneider

Hauptgeschäftsführer

■ Städte- und Gemeindebund NRW • Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf

Ministerpräsidentin
des Landes Nordrhein-Westfalen
Frau Hannelore Kraft, MdL
Landtag Nordrhein-Westfalen
Stadttor 1
40219 Düsseldorf

Kaiserswerther Str. 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211•4587-212/213
Telefax 0211•4587-287
Bernd.Schneider@kommunen-in-nrw.de
www.kommunen-in-nrw.de

23.07.2015

Asylnotstand in den Kommunen

Sehr geehrte Frau Ministerpräsidentin,

seit dem letzten Flüchtlingsgipfel im Frühjahr d.J. hat sich die Situation bei der Unterbringung und Betreuung von Asylbegehrenden in Nordrhein-Westfalen drastisch zugespitzt. Derzeit erreichen alleine pro Woche etwa 5.500 Flüchtlinge das Land Nordrhein-Westfalen. Und der Zustrom von Flüchtlingen wird sich nach den vorliegenden Prognosen in der nächsten Zeit weiter erhöhen.

In dieser Woche hat sich die Situation insofern nochmals dramatisch zugespitzt, als das Land wegen fehlender eigener Plätze in Erstaufnahmeeinrichtungen per Verfügung die Städte und Gemeinden im Lande auffordert, zum Teil innerhalb weniger Stunden Platz für mehrere hundert Flüchtlinge bereit zu stellen.

Es ist nicht hinnehmbar, dass die Kommunen die fehlenden Unterbringungsplätze in Landes-einrichtungen kompensieren sollen. Wenn die Kommunen durch die Bezirksregierungen gezwungen werden, innerhalb weniger Stunden hunderte Flüchtlinge aufzunehmen, so können diese nur noch in Provisorien untergebracht werden. Auch bei der Schaffung von Provisorien stoßen wir aber zunehmend auf faktische Grenzen. Wenn nicht durch einen grundlegenden Paradigmenwechsel Abhilfe geschafft wird und die Kommunen entlastet werden, droht die Situation zu eskalieren und die Akzeptanz der Bürgerinnen und Bürger in unserer Stadt/Gemeinde für das Asylrecht verloren zu gehen. Die verbreitet noch vorhandene Willkommenskultur im Lande, an deren Aufrechterhaltung wir energisch arbeiten, ist spätestens dann in Gefahr, wenn mittelfristig in belegten Turnhallen und Klassenräumen kein Unterricht mehr angeboten werden kann oder wenn der gewohnte Vereinssport nicht ausgeübt werden kann.

Die Problemlage ist auch in anderen Bundesländern ähnlich. Es muss daher m.E. Aufgabe des Bundes sein, in Abstimmung mit den Ländern die notwendige Anzahl an großflächigen Aufnahmeeinrichtungen für Wirtschaftsflüchtlinge zu errichten. Weil die Ressourcen von Bund, Ländern und Gemeinden begrenzt sind, müssen wir gemeinsam alles dafür tun, um diese begrenzten Ressourcen für die wirklich schutzbedürftigen Flüchtlinge einzusetzen. Wir können das Bett nur einmal belegen und jeden Euro nur einmal ausgeben. Wer diesen Paradigmenwechsel kritisiert und die Realität einfach nicht wahrhaben will, gefährdet die Akzeptanz der Bevölkerung für das Asylrecht und die noch vorhandene Willkommenskultur. Er verweigert zudem den schutzbedürftigen Asylbewerbern die Ressourcen, die sie wirklich nötig haben.

Unverzüglich müssen daher auch das Kosovo, Albanien und Montenegro endlich zu sicheren Herkunftsstaaten erklärt werden, um auch die Flüchtlinge aus diesen Ländern in ein beschleunigtes Asylverfahren in den zu schaffenden zentralen Aufnahmeeinrichtungen einbeziehen zu können.

Ich darf Sie dringend bitten, diese Forderungen zu unterstützen und entsprechende Bundesratsinitiativen auf den Weg zu bringen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'B. J. Schneider', written in a cursive style.

Dr. Bernd Jürgen Schneider



Paradigmenwechsel bei der Flüchtlingspolitik

Städte- und Gemeindebund NRW fordert zentrale Einrichtungen des Bundes zur Erstaufnahme von Asylsuchenden

Angesichts der explodierenden Flüchtlingszahlen ist ein Paradigmenwechsel in der Flüchtlingspolitik nötig. Darauf hat der Präsident des Städte- und Gemeindebundes NRW, der Soester Bürgermeister **Dr. Eckhard Ruthemeyer**, heute in Düsseldorf hingewiesen: "Das Land ist zunehmend überfordert mit der Erstunterbringung der Asylsuchenden und gibt den Druck an die Kommunen weiter." Daher müsse das Verfahren der Erstaufnahme grundlegend geändert werden. "Wir brauchen sofort zentrale Aufnahmeeinrichtungen des Bundes, in denen direkt geprüft wird, wer eine realistische Chance auf Anerkennung als Asylsuchender hat und wer nicht", betonte Ruthemeyer.

Mittlerweile seien die Anzeichen, dass die Flüchtlingsversorgung an Grenzen stößt, unübersehbar. So hat das Land vor wenigen Tagen große Kommunen angewiesen, innerhalb kürzester Zeit Turnhallen in Massenquartiere für Asylsuchende umzurüsten. Dies alles, weil die Aufnahmeeinrichtungen des Landes überbelegt oder aus hygienischen Gründen geschlossen seien. Städte und Gemeinden - so Ruthemeyer - müssten mit immer kürzerer Vorwarnzeit neue Quartiere aus dem Boden stampfen: "Aus Wochen wurden Tage, aus Tage wurden Stunden".

"Wir müssen die begrenzten Ressourcen unserer Städte und Gemeinden gezielt für diejenigen einsetzen, die vor politischer Verfolgung geflohen sind und unseren Schutz brauchen", machte der Hauptgeschäftsführer des Städte- und Gemeindebundes NRW, **Dr. Bernd Jürgen Schneider**, deutlich. Sonst drohe ein Kollaps des gesamten Systems der Flüchtlingsversorgung.

In den zentralen Aufnahmeeinrichtungen des Bundes müssten die Prüfungsverfahren in ein bis zwei Wochen abgeschlossen werden. "Während dieser Zeit darf niemand an die Länder oder die Kommunen weitergeschickt werden", forderte Schneider. Nicht schutzbedürftige Flüchtlinge etwa aus den Staaten des Westbalkan, bei denen keine politische Verfolgung anzunehmen ist, müssten umgehend in ihre Heimatländer zurückgebracht werden. Nur so könne man die Menschen im Balkan davon überzeugen, dass der Versuch, in

Deutschland ein Bleiberecht zu erhalten, aussichtslos sei. Überdies müssten - längst überfällig - auch das Kosovo, Albanien und Montenegro zu sicheren Herkunftsländern erklärt werden.

Wer die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels in der Flüchtlingspolitik leugne, gefährde die Akzeptanz der Bevölkerung für das Asylrecht und gebe radikalen Strömungen Auftrieb. "Die Hilfsbereitschaft unserer Bürger und Bürgerinnen ist nach wie vor groß", bestätigte Schneider. Aber diese Hilfsbereitschaft könne rasch in Skepsis und Ablehnung umschlagen, wenn die Menschen das Gefühl bekämen, sie würden ausgenutzt.



**Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen**

Der Hauptgeschäftsführer

■ Städte- und Gemeindebund NRW • Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf

Ministerpräsidentin
des Landes Nordrhein-Westfalen
Frau Hannelore Kraft, MdL
Landtag Nordrhein-Westfalen
Stadttor 1
40219 Düsseldorf

Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 • 4587-1
Telefax 0211 • 4587-211
E-Mail: info@kommunen-in-nrw.de
pers. E-Mail: andreas.wohland@kommunen-in-nrw.de
Internet: www.kommunen-in-nrw.de

Aktenzeichen: I wo/li
Ansprechpartner: Hauptreferent Wohland
Durchwahl 0211 • 4587-255

27. Juli 2015

Asylnotstand in den Städten und Gemeinden

Sehr geehrte Frau Ministerpräsidentin Kraft,

ich nehme Bezug auf mein Schreiben vom 23.07.2015, mit dem ich den Asylnotstand in den Kommunen thematisiert habe. Hintergrund war die erneute dramatische Zuspitzung der Situation der Unterbringung und Betreuung von Asylsuchenden. Das Land ist wegen fehlender eigener Plätze in Erstaufnahmeeinrichtungen in der letzten Woche per Verfügung an die Städte und Gemeinden mit der Forderung herangetreten, binnen Stundenfrist Platz zum Teil für hunderte Flüchtlinge bereitzustellen.

Zwischenzeitlich ist das sog. „Amtshilfeersuchen“ auch an eine Reihe von Mitgliedskommunen des Städte- und Gemeindebundes NRW ergangen. So sind etwa die Städte Bergisch Gladbach, Coesfeld, Dorsten, Gütersloh, Lippstadt, Lünen, Moers, Velbert und andere in Anspruch genommen worden. Bei dieser „Ad-hoc-Unterbringung“ geraten die Städte und Gemeinden im Lande wegen der großen Zahl der schon in den Kommunen untergebrachten Flüchtlinge an faktische Grenzen. Im Übrigen kann eine Unterbringung in der Kürze der Zeit auch häufig nur in Provisorien erfolgen. Wie mir eine Vielzahl von Mitgliedskommunen unseres Verbandes mitteilt, sind aber auch diese Provisorien wegen der großen Nachfrage faktisch mittlerweile kaum noch leistbar.

Im Zusammenhang mit der Verpflichtung der Städte und Gemeinden im Lande zur kurzfristigsten Unterbringung der Flüchtlinge stellen sich mir einige dringende Fragen, die in einem persönlichen Gespräch erörtert werden sollten. Der Geschäftsführende Vorstand des Städte – und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen bittet daher zu einem kurzfristig anzuberaumenden Gesprächstermin, in dem folgende Fragen beantwortet müssen:

1. Nach welchen Kriterien werden die Städte und Gemeinden ausgewählt, die Amtshilfeersuchen der Bezirksregierungen bekommen?
2. Wie lange soll die Praxis der Amtshilfeersuchen andauern?
3. Ist davon auszugehen, dass es pro Kommune nur ein Amtshilfeersuchen gibt oder ist zu befürchten, dass die Ersuche mehrfach auch an ein und dieselbe Stadt ergehen?

4. Was passiert, wenn eine Stadt oder Gemeinde nachweisbar faktisch nicht mehr in der Lage ist, weitere Flüchtlinge aufzunehmen?
5. Welche Vorkehrungen werden auf Landesseite getroffen, um die häufig in Schulgebäuden erfolgte Notunterbringung der Flüchtlinge rechtzeitig zum Ende der Sommerferien beenden zu können?
6. Was hindert das Land daran, selbst die Provisorien zu schaffen, die von den Kommunen binnen Stundenfrist gefordert werden? So ist es dem Land genauso wie den Städten und Gemeinden möglich, etwa durch Anmietung von Hotelschiffen, Traglufthallen, Zeltstädten etc. dafür zu sorgen, dass Plätze als Erstaufnahmeeinrichtung zur Verfügung stehen.
7. Wie steht das Land zu unseren Forderungen an den Bund, die die organisatorischen Anstrengungen vor Ort flankieren sollen? So fordern wir, unverzüglich auch das Kosovo, Albanien und Montenegro endlich zu sicheren Herkunftsstaaten zu erklären sowie die Wiedereinführung der Visumpflicht für Bewohner der Westbalkanstaaten und die verstärkte Grenzkontrollen auf den Haupteinreiserouten. Außerdem wird darüber nachzudenken sein, die Anreizwirkungen der den Asylbegehrenden zu gewährenden Leistungen einzuschränken. Wiederholt ist in den letzten Wochen von verschiedener Seite gefordert worden, die Geldleistungen soweit wie möglich durch Sachleistungen zu ersetzen.
8. Ist angedacht, eine Task Force auf Regierungs- und Bezirksregierungsebene einzurichten, um all diese Fragen zu beantworten?

Die Städte und Gemeinden im Land Nordrhein-Westfalen sind – wie das Land – mit der derzeitigen Situation an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit gekommen. Sie erwarten auf die vorstehend genannten Fragen dringend eine Antwort.

Ihrer Rückantwort sehe ich mit großem Interesse entgegen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Bernd Jürgen Schneider



Kommunen warnen vor Asylkollaps in NRW

Land muss selbst flächendeckend Provisorien errichten, denn Kommunen können nicht Versäumnisse des Landes auffangen

Die jüngste Anweisungswelle des Landes an Kommunen, zum Teil innerhalb weniger Stunden hunderte Asylsuchende unterzubringen, die in den Landesaufnahmeeinrichtungen keinen Platz finden, überfordert Städte und Gemeinden in ganz Nordrhein-Westfalen. Darauf hat der Hauptgeschäftsführer des Städte- und Gemeindebundes NRW, **Dr. Bernd Jürgen Schneider**, heute in Düsseldorf hingewiesen: "Es geht nicht an, dass die Kommunen die Versäumnisse des Landes ausbaden müssen".

Waren es zunächst nur Großstädte, ergingen Ende vergangener Woche auch flächendeckend entsprechende Amtshilfeersuchen an kreisangehörige Kommunen wie Coesfeld oder Bergisch Gladbach. "Das Land hat viel zu spät auf den wachsenden Zustrom der Flüchtlinge reagiert und nicht genügend Plätze in seinen Erstaufnahmeeinrichtungen geschaffen", legte Schneider dar.

"Weil das Land viel zu wenig Unterbringungskapazitäten hat, muss es mit eigenen Mitteln selbst unverzüglich solche Provisorien einrichten und darf diese Aufgabe nicht einfach auf die Kommunen abwälzen", forderte Schneider. Ein Ausbaziel von 20.000 Plätzen sei dabei längst von der Praxis überholt und müsse deutlich erhöht werden.

In diesen provisorischen Landeseinrichtungen müssten Asylsuchende mit erkennbar geringen Chancen auf Anerkennung separat in beschleunigten Verfahren betreut und nach wenigen Wochen von dort wieder in die Heimat zurückgebracht werden. Dies betreffe vorwiegend Personen aus den westlichen Balkanstaaten.

Weil alle Länder auf Dauer mit dieser Aufgabe überfordert sein dürften, müsse sich der Bund stärker engagieren und diese Aufgabe mittelfristig übernehmen. Solange müsse das Land diese Aufgabe in seinen Einrichtungen wahrnehmen.

Nicht nachvollziehbar sei auch, warum die NRW-Landesregierung sich weiterhin gegen eine Festlegung von Kosovo, Albanien und Montenegro als sichere Herkunftsländer sperre. "Im Falle von Serbien hat dies die erhoffte Wirkung hervorgebracht", erläuterte Schneider. Zudem müsse eine

Visumpflicht für Personen aus dieser Region eingeführt werden. An den Haupteinreiserouten aus Südosteuropa müssten wieder punktuelle Grenzkontrollen stattfinden.

"Wir brauchen jetzt entschiedene Maßnahmen, die sofort greifen", merkte Schneider an. Derzeit würden auf Anweisung des Landes überall Turnhallen und sogar Klassenräume mit Flüchtlingen belegt. "Wenn diese Räume mit Schulbeginn nicht frei sind, müssen wir uns auf massive Bürgerproteste einstellen", warnte Schneider. Die vielfach beschworene Willkommenskultur würde dann in sich zusammenbrechen.



Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen

■ Städte- und Gemeindebund NRW • Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf

Vorbericht
39. Sitzung des Gleichstellungsausschusses
des StGB NRW
am 18.08.2015 in Düsseldorf

Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 • 4587-1
Telefax 0211 • 4587-292
E-Mail: info@kommunen-in-nrw.de
Internet: www.kommunen-in-nrw.de

Punkt 5 der TO:
Einführung einer Gesundheitskarte für Flüchtlinge

Aktenzeichen:
III/2 Me/Oe
Ansprechpartner:
Hauptreferent Dr. Matthias Menzel
Durchwahl 0211 • 4587-234

27.07.2015

5.1. Beschlussvorschlag:

Kenntnisnahme und Information

5.2. Begründung:

Die meisten Asylbewerber müssen den Besuch eines Arztes bei der zuständigen Stelle der Gemeinde beantragen. Etwas anderes würde sich in Nordrhein-Westfalen ergeben, wenn die Asylbewerber eine Gesundheitskarte einer Krankenkasse ausgehändigt bekommen.

In den Stadtstaaten Hamburg und Bremen ist die Gesundheitskarte bereits eingeführt worden. Seit 2005 gibt es diese in Bremen, seit 2012 auch in Hamburg. Dort erstatten diese beiden Stadtstaaten den Krankenkassen die entstehenden Kosten. In beiden Stadtstaaten übernimmt die AOK Bremen/Bremerhaven die Betreuung der Asylbewerber.

Im Vergleich zu gesetzlichen Krankenversicherten sind die medizinischen Leistungen durch das Asylbewerberleistungsgesetz eingeschränkt. Flüchtlinge haben dort auch mit der Gesundheitskarte keinen Anspruch auf freiwillige Zusatzleistungen, künstliche Befruchtung sowie Behandlung im Ausland. Nur eingeschränkt genehmigt werden Zahnersatz und kiefernorthopädische Behandlung, Langzeit-Psychotherapien sowie Vorsorgekuren und Reha-Maßnahmen. Der Status der Asylbewerber ist auf den Chipkarten in Bremen und Hamburg für andere Patienten allerdings nicht sichtbar.

In Nordrhein-Westfalen gibt es bereits vereinzelt Kommunen, die entsprechende Verträge mit der AOK schließen möchten. Hierzu gehört etwa die Stadt Münster. Von Seiten des Gesundheitsministeriums NRW wird aktuell der Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit Krankenkassen zur Einführung der Gesundheitskarte für Asylbewerber forciert. Vom Land NRW wird insbesondere hervorgehoben, dass die in den beiden Stadtstaaten gemachten Erfahrungen mit der Gesundheitskarte positiv seien. Der Presse konnte entnommen werden, dass sich für die Hamburger Behörde

der Vertrag mit der Krankenkasse unterm Strich ausgezahlt habe. Es sei von Vorteil, dass nicht mehr die komplizierten Verträge mit Ärzten und anderen Leistungserbringern abgeschlossen werden müssten. In der Vergangenheit hätten die Mitarbeiter der Hamburger Sozialbehörde jede einzelne Abrechnung überprüfen müssen. Diese Arbeit übernehme nun die Krankenkasse. Hierfür komme man in Hamburg mit vierzehn Personen weniger aus, außerdem benötige man keine Spezialsoftware mehr zur Abrechnung.

Aktuell wird eine Rahmenvereinbarung zur medizinischen Versorgung von Asylbewerbern zwischen dem Gesundheitsministerium und den Kassen unter enger Einbeziehung der kommunalen Seite vorbereitet, der interessierte Kommunen beitreten können. Über den aktuellen Sachstand informiert die Geschäftsstelle im Rahmen der Sitzung des Gleichstellungsausschusses.