



STÄDTE- UND GEMEINDERAT

HERAUSGEBER STÄDTE- UND GEMEINDEBUND NORDRHEIN-WESTFALEN



StGB NRW - Kaiserswerther Str. 199-201 · 40474 Düsseldorf
PVSt · Deutsche Post AG · „Entgelt bezahlt“ · G 20167

Frauen in Führung

Gemeindekongress

Abwasserrecht

Freiherr vom Stein



STÄDTE- UND GEMEINDERAT

Die Fachzeitschrift für Kommunal- und Landespolitik in Nordrhein-Westfalen

Halbzeit in der Legislaturperiode des NRW-Landtages ist eine gute Gelegenheit, Bilanz zu ziehen: Was haben wir erreicht? Was liegt noch vor uns? Wie stehen die Kommunen zur neuen Landesregierung? Dies hatten sich die Besucher des Gemeindekongresses 2007 Ende Oktober in Münster vorgenommen. Und die Gelegenheit zu Rückschau und Ausblick wurde ausgiebig genutzt von den mehr als 1.100 Delegierten der StGB NRW-Mitgliedsstädte und -gemeinden.

Dass die Kommunen und ihr Spitzenverband mit der Landesregierung konstruktiv zusammenarbeiten, haben sie in den vergangenen zweieinhalb Jahren bewiesen - etwa bei der Formulierung des neuen Kinderbildungsgesetzes. Aber wir zeigen dem Kabinett und dem Landtag stets die Grenzen der finanziellen Belastbarkeit auf. Der warme Steuerregen seit 2006 trifft auf ein ausgedorrtes Terrain. Es wird - um im Bild zu bleiben - noch Jahre dauern, bis der Boden wieder gesättigt ist mit wachstumsforderndem Nass. Dennoch führt an der Aufgabe, die mehr als 20 Milliarden Euro kommunaler Schulden in NRW zu tilgen, kein Weg vorbei.

Den Erhalt der Gewerbesteuer - das wurde auf dem Gemeindekongress deutlich - können die Kommunen als Sieg verbuchen. Die Kassandrarufo vom „Ende der wirtschaftlichen Freiheit“ sind längst verhallt. Die Gewerbesteuer ist nicht Gefahr, sondern Garant für die



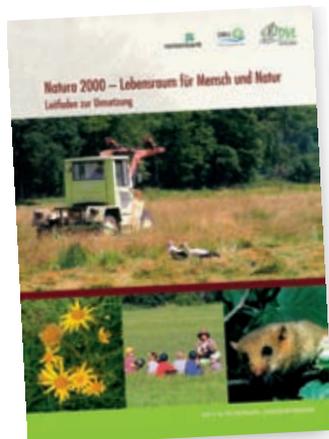
Soziale Marktwirtschaft. Diese muss dann gleichermaßen auch für kommunale Unternehmen gelten. Hier hat das Land mit der Änderung der NRW-Gemeindeordnung ungünstige Zeichen gesetzt. Wir werden sehr genau darauf achten, dass der zugesagte Bestandsschutz und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung tatsächlich gegeben sein werden.

NRW-Innenminister Dr. Ingo Wolf hat vor den Delegierten die Politik der Landesregierung erläutert. Tenor seines Vortrags: Die Reformen sind nötig und beginnen zu wirken; wo es noch ubergangsprobleme gibt, sind diese lösbar. Im Großen und Ganzen ist dagegen nichts einzuwenden. Auf einem Gebiet lassen die Kommunen jedoch nicht mit sich handeln: Konnexität - sprich: echter Kostenausgleich für neu übertragene Aufgaben - muss gewahrt sein.

Die Delegierten haben dem Kommunalminister sehr klar gesagt, wo der Schuh drückt: etwa beim Sparkassengesetz oder bei den Nothaushalt-Kommunen. Hier kann es nur eine Lösung gemeinsam mit den Städten und Gemeinden geben. Der Verband steht bereit zur Kooperation - auch in der zweiten Hälfte der Legislaturperiode.

Dr. Bernd Jürgen Schneider
Hauptgeschäftsführer StGB NRW

Natura 2000 - Lebensraum für Mensch und Natur



Leitfaden zur Umsetzung, hrsg. v. Deutschen Verband für Landschaftspflege (DVL), Heft 11 der DVL-Schriftenreihe „Landschaft als Lebensraum“, A 4, 82 S., 5 Euro zzgl. Versandkosten, zu best. beim DVL e. V., Feuchtwanger Str. 38, 91522 Ansbach, E-Mail: info@lpv.de, Internet: www.lpv.de

Der Leitfaden zeigt auf, wie der europäische Biotopverbund Natura 2000 erfolgreich in der Praxis umgesetzt werden kann. Er gibt einen Überblick über die Hintergründe und stellt wichtige Erfolgsfaktoren sowie mögliche Finanzierungsquellen vor. Beispiele aus Deutschland und dessen Nachbarländern zeigen, welche Chancen sich ergeben, wenn Landwirtschaft und Naturschutz Hand in Hand gehen. Strategien und Empfehlungen in dem Leitfaden sind das Ergebnis eines dreijährigen Projekts, das die Deutsche Bundesstiftung Umwelt gemeinsam mit der Landwirtschaftlichen Rentenbank sowie den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Brandenburg gefördert hat.

Chance Solarenergie

Kommunale Handlungsmöglichkeiten für eine nachhaltige Entwicklung, Hrsg. Deutscher Städte- und Gemeindebund (DStGB), Bundesverband Solarwirtschaft und Deutsche Umwelthilfe, DStGB-Dokumentation Nr. 71, A 4, 20 S., Infos: DStGB, August-Bebel-Allee 6, 53175 Bonn, Tel: 0228-95 962-21, Fax: 0228-95 962-22, E-Mail: daniela.muss@dstgb.de, Internet: www.dstgb.de



Die steigenden Öl- und Gaspreise sowie die spürbaren Auswirkungen des Klimawandels haben die Nachfrage nach erneuerbaren Energien ansteigen lassen. Solarenergie ist umweltfreundlich und bietet die Chance, unabhängig von fossilen Energieträgern zu werden. Städte- und Gemeinden haben vielfältige Möglichkeiten, die Nutzung von Solarenergie zu unterstützen, zum Beispiel durch eine solar-affine Bauleitplanung, Förderprogramme, Bürgerberatung oder Solaranlagen auf kommunalen Wohngebäuden. Die Broschüre zeigt anhand von Praxisbeispielen, warum dies notwendig ist und welche wirtschaftlichen Chancen sich daraus für Kommunen und Regionen ergeben. Zudem werden Handlungsspielräume von Kommunen aufgezeigt, durch Stadt- und Bebauungsplanung den Ausbau der Solarenergie zu beschleunigen. Welche kommunalen Standortvorteile sich daraus ergeben können, illustrieren Kurzprofile der drei „Solar-Städte“ Freiburg (Südbaden), Neckarsulm (Schwaben) und Tittmoning (Chiemgau).

Inhalt

61. Jahrgang
Dezember 2007

Bücher und Medien	4
Nachrichten	5

Thema Frauen in Führung

Armin Laschet Situation von Frauen in Führungspositionen in NRW	6
Ursula Pfennig Mentoring im Rahmen der Initiative „KIM - Kompetenz im Management“	8
Agnes Linß Die Leitung eines Gymnasiums aus weiblicher Sicht	10
Interview mit Wally Feiden, Bürgermeisterin der Stadt Bad Honnef	13
Ilona Lange Weibliche Führungskräfte in der gewerblichen Wirtschaft	14
Petra Hensel-Stolz Führungsfrauen im Bildungsmanagement von Volkshochschulen	17
Susanne Hirmüller Leitung einer sozialen Einrichtung am Beispiel des Hospizes am Evangelischen Krankenhaus Düsseldorf	19

Gemeindekongress

Eröffnung und Begrüßung	20
Beschlüsse des StGB NRW-Präsidiums vom 23.10.2007	21
Rede von StGB NRW-Präsident Heinz Paus	22
Vortrag von NRW-Innenminister Dr. Ingo Wolf	26
Vortrag von WestLB-Vorstandsmitglied Dr. Norbert Emmerich	28
Rede von StGB NRW-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernd Jürgen Schneider	29

Viola Wallbaum Die Online-Datenbank „AquaLEX“ der KuA NRW	33
Bernd Jürgen Schneider Wesen und Wirken des preußischen Reformers Freiherr vom Stein	34

IT-News	36
Gericht in Kürze	37
Persönliches	38

Titelfotos: Europäische Kommission / Grewer/StGB NRW

Energieeffizienz und Klimaschutz vor Ort

Die Stadt **Hemer** ist für die Energiebewirtschaftung ihrer öffentlichen Gebäude mit dem European Energy Award ausgezeichnet worden. So hat die Stadt Heizungs- und Regelanlagen erneuert, eine Gebäudeleittechnik eingerichtet und ein Zentrales Immobilienmanagement (ZIM) ins Leben gerufen. Zur Landesgartenschau 2010 will Hemer zudem möglichst viele Solar- und Passivhäuser sowie Park&Ride-Parkplätze errichten. Der European Energy Award ist ein Zertifikat für Städte und Gemeinden, die bei den Themen Energieeffizienz und Klimaschutz überdurchschnittliches Engagement zeigen und eine Vielzahl von Maßnahmen eingeleitet haben. Neben Hemer wurden in NRW noch die Städte Bielefeld, Castrop-Rauxel, Düsseldorf und Remscheid zertifiziert.

Rückgang der Schülerzahlen erwartet

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler in NRW wird drastisch sinken. Wie das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik mitteilte, wird die Schülerzahl an allgemeinbildenden Schulen bis zum Jahr 2016 um fast 16 Prozent auf 1,8 Mio. zurückgehen. Danach werden die Schülerzahlen in den Kreisen stärker abnehmen als in den kreisfreien Städten. Auf den stärksten Rückgang müssen sich der Hochsauerlandkreis sowie der Ennepe-Ruhr-Kreis einstellen. Lediglich die Stadt Bonn könnte mit einem Schülerzuwachs rechnen.

Eifelgemeinde bei Bundesnaturschutzpreis erfolgreich

Die Gemeinde **Nettersheim** gehört zu den Preisträgern beim Wettbewerb „Bundeshauptstadt im Naturschutz 2007“. In der Teilnehmerklasse unter 10.000 Einwohnern siegte die Gemeinde vor Schwebheim (Bayern) und Weissach im Tal (Baden-Württemberg). In der Gesamtwertung erreichte Nettersheim hinter den Großstädten Heidelberg und Hannover sowie der hessischen Gemeinde Wettenberg den vierten Platz. Beeindruckt hat die Jury, dass die Gemeinde trotz ihrer nur knapp 8.000 Einwohner ein Naturzentrum betreibt und ganzjährig Führungen sowie Informationsveranstaltungen anbietet. Bundesweit hatten sich 115 Kommunen am Wettbewerb der Deutschen Umwelthilfe beteiligt.

Sterbefälle vor Geburten in Nordrhein-Westfalen

Die Kommunen in NRW müssen sich auf zurückgehende Bevölkerungszahlen einstellen. Nach Angaben des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik lebten Ende Juni dieses Jahres 18.009.453 Menschen in NRW. Das waren 19.292 weniger als zu Jahresbeginn. Hauptgrund sei, dass mehr Menschen gestorben als geboren worden seien. In NRW wird die Einwohnerzahl den Angaben zufolge bis 2050 voraussichtlich um zehn Prozent sinken. Gleichzeitig werde die Bevölkerung immer älter. So werde der Anteil der über 80-Jährigen im Jahr 2025 bereits bei 7,7 Prozent liegen.

Stadtarchive im Landeswettbewerb „Archiv und Jugend“

Die Gewinner im Landeswettbewerb „Archiv und Jugend“ stehen fest. Fördergelder in Höhe von insgesamt 100.000 Euro gehen an 19 Archive, davon zehn in Westfalen und neun im Rheinland. Neben kirchlichen Dokumentationsstellen wurden unter anderem die Stadtarchive in **Arnsberg, Lippstadt, Harsewinkel, Bad Berleburg, Dinslaken, Euskirchen, Hilden, Neuss, Pulheim und Ratingen** für Projekte ausgezeichnet, in denen Jugendliche an die Arbeit eines Archivs herangeführt werden.

Weniger Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in NRW ist weiter zurückgegangen. Wie das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik mitteilt, waren Mitte 2006 insgesamt 690.354 Personen beim Land, den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den kommunalen Zweckverbänden beschäftigt. Das waren 0,7 Prozent weniger als im Jahr zuvor. Dabei habe die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um ein Prozent abgenommen, während die Zahl der Teilzeitkräfte mit 192.415 unverändert geblieben sei. Den Angaben zufolge reduzierten Gemeinden und Gemeindeverbände sowie die Zweckverbände sowohl ihr Vollzeit- als auch ihr Teilzeitpersonal. Beim Land habe zwar die Zahl der Vollzeitkräfte abgenommen, dagegen sei die der Teilzeitkräfte gestiegen.

Leichte Besserung im NRW-Wald

Während sich der Zustand der Nadelbäume in den NRW-Wäldern gegenüber dem Vorjahr gebessert hat, haben die Schäden bei Eichen und Buchen zugenommen. Dies geht aus dem Waldzustandsbericht vom 19. November 2007 hervor. Insgesamt ist der Anteil der Bäume ohne Schäden gegenüber 2006 um vier Prozent gestiegen. Bei den Kiefern nahm dieser Wert von 21 auf 35 Prozent zu, bei den Fichten von 28 auf 31 Prozent. Dafür zeigen jetzt 43 Prozent der Eichen (2006: 32 Prozent) sowie 42 Prozent der Buchen (2006: 34 Prozent) deutliche Schäden. Bei den übrigen Laubbäumen sind 34 Prozent (2006: 25 Prozent) ohne Schäden.

Grundsicherung für immer mehr Ältere

In NRW wächst die Armut vor allem im Alter. So erhielten Ende 2006 rund 97.500 Menschen ab 65 Jahre Leistungen im Rahmen der Grundsicherung. Hinzu kamen 67.100 Personen zwischen 18 und 64 Jahren, die aufgrund von Krankheit oder Behinderung ihren Lebensunterhalt nicht allein bestreiten konnten. Insgesamt stieg die Zahl der Grundsicherungs-Empfänger um 6,2 Prozent auf 164.600 Menschen. Die Ausgaben für Grundsicherung im Jahr 2006 beliefen sich auf rund 707 Mio. Euro - 12,3 Prozent mehr als 2005. Der durchschnittliche Nettoanspruch pro Person lag bei monatlich 396 Euro.

Fortschritt nur in Millimeterschritten

Das NRW-Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration setzt sich dafür ein, dass mehr Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft Führungspositionen erhalten



FOTO: EUROPÄISCHE KOMMISSION

▲ Immer mehr Frauen streben hohe berufliche Qualifikation und eine Familie mit Kindern an

Es sind nicht viele, doch es werden immer mehr: kompetente und ehrgeizige Frauen, die es schon in jungen Jahren bis an die Spitze geschafft haben. Franziska Völckner ist eine solche Frau. Vor wenigen Wochen hat die Dreißigjährige ihren Lehrstuhl an der Universität Köln übernommen und ist nun Deutschlands jüngste Professorin für Wirtschafts-Wissenschaften. Martina Sandrock ist ein weiteres Beispiel. Die Geschäftsführerin der Sara Lee Household & Body Care, Coffee & Tea mit Firmensitz in Köln wurde 2006 als „Managerin des Jahres“ ausgezeichnet. Und auch im öffentlichen Dienst schaffen es immer mehr Frauen bis an die Spitze. Eine der größten Polizeibehörden des Landes Nordrhein-Westfalen, das Polizeipräsidium der Stadt Essen, wird von Stephania Fischer-Weinsziehr geleitet.

Die Beispiele zeigen: Karriere ist machbar - auch für Frauen. Die Geschichten weiterer Frauen finden sich in zahlreichen Zeitungen und Zeitschriften, die das Thema immer öfter aufgreifen. Aber Frauen in Spitzenpositionen sind längst noch nicht selbstverständlich. Erst wenn man nicht mehr über sie schreiben müsste, wenn man nichts mehr unternehmen müsste, um Barrieren wegzuräumen, wären Frauen in Führung etwas Alltägliches.

Soweit ist es aber noch nicht. Die zweite Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, die Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen im Februar 2006 vorstellte, zeigte einige Fort-

schritte. Sie machte zugleich aber auch weiteren Handlungsbedarf deutlich.

LEICHTER ANSTIEG

Nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf der Basis des Mikrozensus waren unter den abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft im Jahr 2004 gut 23 Prozent Frauen - gegenüber 21 Prozent im Jahr 2000. Das heißt, bei den Arbeitnehmern stellen Frauen knapp die Hälfte (47 Prozent), in den Chefetagen sind sie aber mit weniger als einem Viertel vertreten. Der Hoppenstedt-Studie vom April dieses Jahres zufolge besetzen Frauen sogar nur 15,4 Prozent der Führungspositionen in Unternehmen. Die Studie „Frauen im Management“ des privaten Informationsdienstleisters Hoppenstedt untersucht seit 1995 den Anteil von Frauen an führenden Positionen in der deutschen Wirtschaft. Basis ist die Hoppenstedt-Firmendatenbank, die aber nur Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mindestens einer Million Euro oder mindestens 20 Beschäftigten berücksichtigt. Das erklärt, warum diese Analyse gegenüber der IAB-Studie, die auch kleinere Unternehmen einbezieht, zu einem niedrigeren Frauenanteil in Führungspositionen kommt. Im öffentlichen Dienst dagegen sind die Karrierechancen von Frauen deutlich besser. 41 Prozent der Positionen in der ersten Leitungsebene sind von Frauen besetzt. In der zweiten Führungsebene finden sich sogar 47 Prozent Frauen. Allerdings sind auch 63 Prozent der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes weiblichen Geschlechts (IAB 2006).



DER AUTOR

Armin Laschet ist
Frauenminister des Landes
Nordrhein-Westfalen

SELTEN IM VORSTAND

Wenn die Untersuchungen auch zu unterschiedlichen Werten kommen - die zentralen Probleme liegen auf der Hand. Frauen haben nach wie vor Schwierigkeiten, in die oberste Führungsebene vorzustoßen. So besetzen Frauen nur rund 300 der etwa 10.000 Vorstandsposten der deutschen Großunternehmen (Hoppenstedt 2007). Dies entspricht einer Quote von nur drei Prozent. Es sind vor allem die kleineren Un-

ternehmen, in denen Frauen Leitungspositionen bekleiden. Bei Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten liegt der Frauenanteil in der obersten Führungsebene dagegen nur bei vier Prozent.

Kinder erweisen sich immer noch als Karrierehindernis für Frauen. So lebten 2004 nur 32 Prozent der weiblichen Führungskräfte gegenüber 53 Prozent der männlichen in Familien mit Kindern. Und sehr viel seltener als Männer haben Frauen in leitenden Positionen zwei oder mehr Kinder.

Diese Situation kann nicht zufriedenstellen. Denn Frauen in Deutschland sind heute besser ausgebildet als je zuvor. Sie sind berufsorientiert und hoch motiviert. Und sie möchten beides: eine berufliche Karriere und eine Familie mit Kindern. Beim Aufstieg ins Top-Management scheitern allerdings immer noch viele an der berühmten „gläsernen Decke“.

PERSONALENTSCHEIDUNGEN GEPRÜFT

Um die Gründe dafür in Erfahrung zu bringen hat das nordrhein-westfälische Frauenministerium die Untersuchung „Auf dem Weg in die Chefetage. Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen“ in Auftrag gegeben. Das Bonner Institut für Mittelstandsforschung hat dazu bundesweit Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten befragt. Es sollte herausgefunden werden, wie die betrieblichen Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen verlaufen. Anhand welcher Kriterien werden die Entscheidungen gefällt? Und vor allem: Welche Rolle spielt dabei das Geschlecht der Kandidaten und der an der Entscheidung beteiligten Akteure?

Im Rahmen der repräsentativen Befragung wurden die jüngsten im Unternehmen vollzogenen Besetzungen von Führungspositionen analysiert. Danach spielen Geschlechtsstereotypen noch immer eine Rolle. Ein weiteres Ergebnis, das unabhängig von der Branche und von der zu besetzenden Stelle gilt: Wenn Männer über die Besetzung von Führungspositionen entscheiden, fällt ihre Wahl meist auf einen Mann. Umgekehrt ist es genauso: Trifft eine Frau die Personalentscheidung, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie sich für eine Frau als Führungskraft entscheidet.

Da die höchsten Entscheidungspositionen heute noch überwiegend von Männern

INFO

Die Studie „Auf dem Weg in die Chefetage. Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen“ kann von der Internet-Seite des NRW-Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration www.mgffi.nrw.de heruntergeladen werden.

besetzt sind, kann dies eine Erklärung dafür sein, dass Anzahl und Anteil von weiblichen Führungskräften nur sehr langsam wachsen - einerseits. Andererseits hat dieses Ergebnis auch einen ermutigenden Aspekt. Offensichtlich sind die Zeiten vorbei, da Frauen in hohen Positionen sich als Einzelkämpferinnen sahen. Das häufig beklagte „Bienenköniginnen-Syndrom“ hat heute keine Gültigkeit mehr.

HEMKNIS FÜR INNOVATION

Frauen im Management nicht angemessen zu berücksichtigen, ist aber nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem, sondern auch ein Innovationshemmnis. Denn die deutsche Wirtschaft kann es sich nicht leisten, auf das Potenzial und die Begabung von Frauen zu verzichten. Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Gelegenheiten und Chancengleichheit, hat es auf den Punkt gebracht: „Frauen bringen das Beschäftigungswachstum in Europa voran und verhelfen uns dazu, unsere Wirtschaftsziele zu erreichen. Aber es gibt immer noch zu viele Barrieren, die sie daran hindern, ihr Potenzial voll auszuschöpfen“.

Diese Barrieren abzubauen, ist erklärtes Ziel der nordrhein-westfälischen Landes-

regierung. Diese setzt vor allem auf Mentoring-Programme, um junge, ambitionierte Frauen zu fördern, die eine Führungsposition in der Wirtschaft anstreben. Studien zeigen, dass Frauen durch Mentoring ihren beruflichen Aufstieg beschleunigen konnten, höhere Hierarchie-Ebenen erreichten und so die Zahl der Frauen in Führungspositionen vergrößert wurde.

Wenn aufstiegsbereite Frauen scheitern, liegt das eben nicht nur an den Schwierigkeiten, Kinderwunsch und Karriere miteinander zu vereinbaren, sondern häufig an einer männlich geprägten Unternehmenskultur und an fehlender Förderung. Erfahrene Führungsfrauen kennen diese Situation und können weniger erfahrenen, jungen Frauen im Mentoring den Rücken stärken sowie ihnen mögliche Reaktionen aufzeigen.

MENTORING-PROGRAMM KIM

Deshalb fördert das nordrhein-westfälische Frauenministerium seit dem Jahr 2000 das Mentoring-Programm „KIM - Kompetenz im Management“ (www.kim-nrw.de). Mit mehr als 200 Mentoringpaaren ist es bundesweit das erfolgreichste unternehmensübergreifende Mentoring-Programm für den weiblichen Managementnachwuchs. 80 Prozent der Mentees bewerten ihr Mentoring als erfolgreich, viele Mentorinnen engagieren sich mehrfach.

In Ergänzung zu KIM führt das NRW-Frauenministerium seit 2006 das Projekt „PePon - Personalpotenziale nutzen“ (www.pepon-mentoring.de) durch. Dieses richtet sich insbesondere an die mittel-

*In einer ►
klassischen
Männerdomäne
wie dem Sport
geben auch
vermehrt
Frauen den
Ton an*



FOTO: WOLTERFOTO

ständische Wirtschaft und bezieht die Unternehmensspitze direkt mit ein. Es ist unternehmensübergreifend angelegt, die Unternehmen benennen geeignete Mentees und stellen eine Mentorin. Sie können außerdem an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und sich mit anderen am Projekt beteiligten Unternehmen austauschen.

16 Unternehmen aus der Region Ostwestfalen-Lippe haben an der Pilotphase teilgenommen. Fast alle würden das Programm im eigenen Unternehmen oder auch anderen Unternehmen weiterempfehlen. Mit 18 Firmen geht es nun ins zweite Jahr. Bemerkenswert vor allem: Einige Unternehmen haben die Impulse aus dem Projekt bereits aufgenommen und wissen nun, welches Potenzial in den jungen Frauen steckt.

PILOTPROJEKT ZUR AUSBILDUNG

Um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der praktischen Umsetzung einer innovativen und familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen, hat das nordrhein-westfälische Familienministerium gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung das Pilotprojekt „Mentoren-Ausbildung für familienfreundliche Arbeitsplätze in Unternehmen“ ins Leben gerufen.

Mütter und Väter, die schon jetzt eine Führungsposition einnehmen oder diese in nächster Zukunft anstreben, sollen geschult und zu Multiplikatoren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgebildet werden. Während der Seminarzeiten werden praxisnahe individuelle und innovative Lösungsansätze für Unternehmen und Beschäftigte erarbeitet. Solch praktische Lösungen helfen, Familienfreundlichkeit langfristig in der Unternehmenskultur zu verankern.

Die Ergebnisse dieser Projekte - und ganz besonders die Resonanz der Unternehmen - geben Anlass zu Optimismus. Nie hatten Frauen bessere Chancen, Spitzenpositionen zu erobern. Die meisten Unternehmen haben erkannt, dass sie es sich angesichts des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels nicht mehr leisten können, auf begabte und ehrgeizige Frauen zu verzichten. Im Sinne der Gleichstellung, aber auch im Interesse einer leistungsstarken und innovationsfähigen Wirtschaft muss die Gesellschaft, müssen wir dringender denn je auf Frauen setzen. ●

Mit einer Mentorin rascher an die Spitze

In NRW wurde mit „KIM - Kompetenz im Management“ erstmals in Deutschland ein firmenübergreifendes Mentoring-Programm für Frauen auf den Weg gebracht



FOTO: PFENNIG

▲ Die erfahrene Managerin Karin Emser-Loock (links) steht ihrer Mentee Xenia Giese (rechts) in beruflichen Belangen mit Rat und Tat zur Seite

Um den Frauenanteil in den Chefetagen zu erhöhen, beauftragte das nordrhein-westfälische Frauenministerium im Jahr 1999 das Zentrum Frau in Beruf und Technik mit der Entwicklung des Mentoring-Programms KIM - Kompetenz im Management für Frauen in der Privatwirtschaft. Zu dem Zeitpunkt wurde Mentoring in großen Unternehmen bereits als internes Instrument zur Personalentwicklung eingesetzt. Firmenübergreifende Konzepte speziell für Frauen gab es jedoch in Deutschland noch nicht in diesem Umfang.

„Wir verstehen unter Mentoring den gezielten Aufbau einer Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer Führungskraft und einer Nachwuchskraft mit Führungs- und Entwicklungspotenzial“, präzisiert Margret Tewes, Projektleiterin von „KIM - Kompetenz im Management“ ihr Verständnis von Mentoring. Das Mentoring-Programm KIM wurde als un-



DIE AUTORIN

Ursula Pfennig ist freie Journalistin und Autorin in Hamm

ternehmensübergreifendes Programm angelegt, um auch Frauen aus kleinen und mittleren Betrieben die Teilnahme zu ermöglichen.

In Nordrhein-Westfalen sind etwa acht von zehn Frauen in solchen Unternehmen beschäftigt, und hier scheinen sich für junge und ambitionierte Frauen auch die besseren Aufstiegschancen abzuzeichnen. Doch während in den Konzernen Mentoring zunehmend zur Personalentwicklung eingesetzt wird, spielt es in mittelständischen Unternehmen bisher kaum eine Rolle. Zugleich fehlt es gerade in kleineren Betrieben oft an weiblichen Vorbildern.

TANDEM FÜR EIN JAHR

Als Mentorin wird eine erfahrene Führungskraft bezeichnet, die der unerfahreneren „Mentee“ ein Jahr lang zur Seite steht. Beide zusammen bilden ein „Tandem“. Der Begriff Mentor ist aus der griechischen Mythologie abgeleitet. Als Odysseus in den trojanischen Krieg zog, beauftragte er seinen Vertrauten Mentor, seinen Sohn in die Gesellschaft einzuführen, ihm Berater und väterlicher Freund zu sein.

Was für die griechische Gesellschaft galt, gilt auch für die moderne Unternehmenskultur. Um die Spielregeln in Unternehmen zu verstehen, Positionen zu behaupten und Klippen zu umschiffen, reicht Fachwissen nicht aus. Gefragt ist vielmehr Erfahrung und Fingerspitzengefühl - und hin und wieder einfach jemand, der einem den Rücken stärkt. Studien beweisen, dass Frauen durch Mentoring ihren beruflichen Aufstieg beschleunigen können, höhere Hierarchie-Ebenen erreichen und somit die Zahl der Frauen in Führungspositionen vergrößern. Auch die Erfahrungen von KIM in Nordrhein-Westfalen zeigen nach sieben Jahren, dass ein großer Teil der Mentees noch während der einjährigen Mentoring-Beziehung einen Karriereschritt vollziehen konnte.

NETZWERKE ETABLIERT

Die meisten Mentorinnen werteten den Austausch mit den Mentees und den Kontakt mit anderen Mentorinnen als Bereicherung. Netzwerke zwischen Mentees und Mentorinnen haben sich etabliert. Wegen ihres Erfahrungsvorsprungs auf dem Gebiet überbetrieblicher Mentorings wurden die Projektmanagerinnen

Die Zuordnung von ►
Mentorin und Mentee
erfordert viel Erfahrung und
Fingerspitzengefühl



FOTO: WOLTERFOTO

von KIM in den vergangenen Jahren immer wieder darum gebeten, die Entwicklung neu entstehender Mentoring-Programme zu beraten. Auch das Begleitprogramm wurde mehrfach kopiert.

Der Erfolg von Mentoring überrascht nicht, wenn man betrachtet, warum der Aufstieg von Frauen im Durchschnitt langsamer verläuft als der von Männern und häufiger in niedrigeren Hierarchieebenen stecken bleibt. Es ist häufig nicht die mangelnde Vereinbarkeit von Kind und Beruf, an der die Karriere scheitert. Es sind vielmehr männlich geprägte Unternehmenskulturen, in denen ambitionierte Frauen zu wenig gefördert werden. Offene Diskriminierung ist selten geworden. Doch nach wie vor stoßen Frauen auf versteckte Benachteiligungen. Manche Vorgesetzte haben Vorbehalte gegenüber dem Führungsstil des weiblichen Nachwuchses. Bei der Personalbewertung schneiden Frauen schlechter ab, weil Führungsqualitäten mit typisch männlichen Verhaltensweisen assoziiert werden.

Konkurrierende Kollegen nutzen mitunter jede Angriffsfläche eines Rivalen, ob männlich oder weiblich. Erfahrene Führungsfrauen kennen diese Mechanismen und können im Mentoring der Nachwuchskraft den Rücken stärken und mögliche Reaktionen aufzeigen. „Sich nicht ins Bockshorn jagen lassen“, so formulierte eine Mentorin aus dem Programm KIM ihre wichtigste Botschaft an junge Frauen.

SPIELREGELN NUTZEN

Ohne Unterstützung benötigen Frauen häufig mehr Zeit, bis sie die Spielregeln einer männlich geprägten Unternehmenskultur beherrschen. Die Mentorin hat bei ihrem eigenen Aufstieg gelernt, die Spielregeln für ihre Karriere zu nutzen, und kann die Mentee unterstützen, eine eigene Strategie zur Entschlüsselung der Unternehmens- und Branchenkultur zu entwickeln.

„Es ist mir bereits eine große Hilfe, dass da jemand ist, der mit Fachwissen zuhört“, berichtet Xenia Giese, die zurzeit als Mentee an dem Programm teilnimmt. Etwa alle sechs Wochen trifft sie sich mit ihrer Mentorin, um in etwa zwei Stunden konzentriert ihre weitere berufliche Entwicklung oder anstehende Pro-

bleme zu besprechen. Xenia Giese bereitet sich auf diese Treffen intensiv vor.

„Auch als Mentorin profitiere ich von dem intensiven Erfahrungsaustausch“, sagt ihre Mentorin Karin Emser-Loock. „Denn man ist gezwungen, den eigenen Umgang mit bestimmten Fragestellungen zu reflektieren.“ Zudem schätzt sie das Rahmenprogramm von KIM mit seinen speziellen Fortbildungen und Veranstaltungen für Führungsfrauen.

BEGLEITPROGRAMM UND MEETINGS

Das Begleitprogramm wird exklusiv für die Teilnehmerinnen des jeweiligen Jahrgangs durchgeführt. Es umfasst eine Auftaktveranstaltung, einen Workshop und eine Abschlussveranstaltung. Darüber hinaus veranstaltet KIM zweimal im Jahr Mentorinnen-Meetings, die auch für ehemalige Mentorinnen offen sind. Zu den Abschlussveranstaltungen werden zur Stärkung des Netzwerks alle ehemaligen und aktuellen Mentorinnen sowie Mentees eingeladen - inzwischen etwa 400 Frauen mit Führungsqualitäten und Führungserfahrung.

Wie verstehe ich meinen Chef besser? Wie erlange ich mehr Sicherheit im Umgang mit den Mitarbeitern? Wie verbessere ich meine Außenwirkung? Wie positioniere ich mich in einem Unternehmen, in dem sich das gesamte Management neu aufstellt? Dies sind typische Fragen, mit denen Mentees ins Programm starten. Manche von ihnen stehen am Anfang einer Karriere, manche haben bereits eine Führungsposition inne und wollen durch das Mentoring sattelfest werden für weitere Schritte auf dem Weg nach oben.

Teilnahmevoraussetzung für Mentees sind eine gute Qualifikation - in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium -, Berufserfahrung von mindestens eineinhalb bis zwei Jahren und gegebenenfalls erste Führungserfahrung. Sie müssen in einem Wirtschaftsunternehmen in NRW angestellt sein und konkrete Karriereziele angeben. Nach ihrer schriftlichen Bewerbung bei der Agentur werden sie mithilfe eines Assessment-Verfahrens ausgewählt.

ZUR SACHE Kaum Managerinnen in Forschung und Entwicklung

Der größte Teil der weiblichen Führungskräfte in Deutschland arbeitet in den Sparten Personal (26 Prozent) sowie Verkauf und Marketing (40 Prozent). Nur 0,3 Prozent der Managerinnen sind im Bereich Forschung und Entwicklung tätig. Auch bei Positionen im technischen Bereich finden sich nur wenige Frauen. Das geht aus einer Studie der Personalberatung Heidrick & Struggles hervor, die Lebensläufe von 6.000 weiblichen Führungskräften in Deutschland untersucht hat.

LANGZEIT-WIRKUNG

Viel Erfahrung und Fingerspitzengefühl erfordert auch das „Matching“, also die Zuordnung von Mentee und Mentorin. Schließlich muss die Chemie stimmen, wenn ein vertrauensvolles Verhältnis zustande kommen soll. Das Programm begrenzt das Mentoring auf ein Jahr. Manche Tandems pflegen auch darüber hinaus noch Kontakt, manchmal entsteht daraus sogar eine Freundschaft.

Viele Mentorinnen nehmen wiederholt an dem Programm teil, manche von ihnen waren selbst einmal Mentee. Und eine hat das Konzept aufgegriffen: Martina Borgmann, Partnerin bei Kienbaum Executive Consultants GmbH und Leiterin des Real Estate Competence Centers, startete zusammen mit der Fachzeitschrift „immobilienmanager“ ein Mentoring-Programm von Frauen für Frauen in der Immobilienbranche.

Die Erfolge des Mentoring-Programms KIM haben das Zentrum Frau in Beruf und Technik zu einer Ausweitung seiner Angebote auf neue Zielgruppen ermutigt. Für Frauen im öffentlichen Dienst ging das erste Mentoring-Programm für Beschäftigte in den Kommunen der Emscher-Lippe-Region sowie der Kreisverwaltung Recklinghausen im Jahr 2003 an den Start. Dieses wird vom Zentrum Frau in Beruf und Technik in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der beteiligten Verwaltungen und dem Studieninstitut Emscher-Lippe durchgeführt.

In Ostwestfalen können Frauen im öffentlichen Dienst seit Herbst 2005 an einem Mentoring teilnehmen. Hier arbeitet das Zentrum Frau in Beruf und Technik mit dem Studieninstitut Münster/Bielefeld und den Gleichstellungsstellen der beteiligten Kommunen zusammen. ●

KONTAKT

Mit Frauen an die Spitze

Mentoring für Frauen im öffentlichen Dienst der Emscher-Lippe-Region
Mentoring für Frauen im öffentlichen Dienst in Ostwestfalen

Margret Tewes

Telefon: 02305-921-5016

E-Mail: tewes@zfbt.de

Susanne Eyssen

Telefon: 02305-921-5021

E-Mail: eyssen@zfbt.de

Internet: www.kim.nrw.de

Die ‚Frau an der Spitze‘ macht Schule anders

Während sich an den weiterführenden Schulen bald mehr Lehrerinnen als Lehrer finden, sind Frauen in der Leitung dort nach wie vor unterrepräsentiert



FOTOS (3): LINS

▲ Viele Schülerinnen nehmen sich den weiblichen Führungsstil ihrer Lehrerinnen zum Vorbild

Wennze weiß warte wills musse machen datte hinkomms“ - dieses Zitat der Fuma-Schirmfrauen Gerburg Jahnke und Stephanie Überall (ehem. Missfits) dient als Intro der Website der FUMA Fachstelle Gender NRW (www.gendernrw.de). Hätten mich vor dreizehn Jahren Schülerinnen oder Schüler nach den Begrifflichkeiten der genannten Internetadresse gefragt, so hätte ich wahrscheinlich keine schlüssige Antwort bieten können. Die Aussage des Zitates hätte ich damals jedoch bereits mit aller Kraft bejaht, war ich doch gerade wenige Monate vorher vom Rat der Stadt Steinfurt als Schulleiterin eines Gymnasiums gewählt worden.

In der Stellenausschreibung im Amtsblatt des Landes Nordrhein-Westfalen (GABI.NW. I Nr. 2/94, S. 32) war zwar bereits daran gedacht worden „die Stelle des/der Schulleiters/Schulleiterin“ auszuschreiben. Aber

**DIE AUTORIN**

Dr. Agnes Linß leitet das Gymnasium Arnoldinum in Steinfurt

bereits aus dieser Formulierung wurde deutlich, dass beim Personenkreis der „Bewerber/Bewerberinnen“ eher an eine männliche Person gedacht wurde, zumal in eben dieser Ausschreibung bereits auf die Zugehörigkeit des Steinfurter Gymnasiums „zu den traditionsreichen Schulen in Westfalen“ hingewiesen wurde.

Wie groß war somit das Erstaunen, aber auch die - zunächst recht zögerliche - Anerkennung, als sich eine Frau gegen den männlichen Bewerberkreis durchgesetzt hatte. Damit hatte die auf eine mehr als 400-jährige Tradition zurückblickende

Schule die einzige weibliche Leiterin aller Gymnasien im Kreis Steinfurt - ein Skandal oder vielleicht doch Alibi für die angebliche Fortschrittlichkeit des beschaulichen Münsterlandes?

MINIMALER FORTSCHRITT

Zehn Jahre später ist dies längst zur Selbstverständlichkeit geworden. Sätze wie „Das Land Nordrhein-Westfalen ist bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen, und daher an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert“ sind heute in allen Stellenausschreibungen zu finden. Diese Entwicklung zeigt sich jedoch nur in ganz kleinem Maßstab in der Realität. Hat sich inzwischen rein rechnerisch der Frauenanteil bei Schulleiterinnen an Gymnasien im Kreis Steinfurt verdoppelt, so treffen sich bei Bezirksdirektorenkonferenzen dennoch praktisch nur zwei weibliche Schulleiterinnen im Kreis der männlichen Kollegen.

Insgesamt zeigen die Zahlen des neuesten Frauenförderplans für den Regierungsbezirk Münster, dass im Jahr 2006 nur 21,3 Prozent der Schulleiterstellen der Gymnasien im Bezirk von Frauen eingenommen werden. Dies entspricht sogar einer Steigerung von 2,6 Prozent gegenüber 2004. Andererseits lässt der Frauenanteil von 66,6 Prozent bei Neueinstellungen im Bezirk im Zeitraum 2004 - 2006 die Hoffnung aufkeimen, dass sich auf Dauer eine deutliche Änderung dieser Quote auch im Schulleitungsbereich ergeben wird¹.

Mehrere Jahre meiner Amtszeit als Schulleiterin habe ich - vor allem in der Öffentlichkeit - bestritten, dass sich Unterschiede in der Leitung einer Schule aufgrund der Differenzierung in männliche oder weibliche Führungspersonen zeigen könnten. Dabei wird es bereits in unserer Sprache offenbar, dass die Aufgaben seit jeher geschlechtsbezogen verteilt sind.



◀ Das Gymnasium Arnoldinum in Steinfurt wird seit gut zehn Jahren von einer Frau geführt

BUCHTIPP

FINANZ- UND ZINSMANAGEMENT FÜR KOMMUNEN

Handreichung erarbeitet von Städte- und Gemeindebund NRW u. NRW.BANK, Hrsg. StGB NRW, mit Beiträgen von Dr. Marian Ellerich, Claus Hamacher, Dr. Jörg Hopfe, Lars Martin Klieve, Bernd Kummerow, Wolfgang Thoenes, Michael Venbert, Wolfgang Wittpoth und Andreas Wohland, A 4, 48 S., Okt. 2007, Einzelexemplare kostenfrei zu bez. beim StGB NRW, Postfach 10 39 52, 40030 Düsseldorf, Telefax: 0211-4587-211 oder im Internet unter www.kommunen-in-nrw.de

Der Leitfaden führt den wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmen des kommunalen Finanz- und Zinsmanagements auf und beleuchtet das Thema aus Sicht einer Förderbank. Vertieft wird dies durch zwei Praxisbeispiele aus Moers und Gelsenkirchen. Zwei finanzwirtschaftliche Fachbeiträge zum kommunalen Jahresabschluss sowie zum interkommunalen Finanzierungsvergleich runden die Publikation ab.



BENENNUNG SCHWIERIG

Welche Probleme bereitete es immer wieder den Kollegen und auch offiziellen Vertretern von Behörden, mich überhaupt vorzustellen. Wie leicht ist es, einen Schulleiter als „Hausherrn“ des Gymnasiums vorzustellen im Gegensatz zu den Wortverrenkungen, die alle auf mich nicht zutreffen konnten. Die „Hausfrau“ als Pendant intendiert keine Führungsposition, die „Hausdame“ ist mit einer anderen Berufsvorstellung verbunden, ganz zu schweigen vom „Hausmädchen“. So blieb letztlich doch immer nur der Verweis auf die Angleichung des Begriffes in die Position der „Hausherrin“. Für mich stellte sich hierdurch zunehmend die Frage, ob man „Herrin“ sein muss, um eine Schule engagiert und erfolgreich zu leiten. Dennoch blieb die Erwartungshaltung, die möglicherweise hinter dieser Vorstellung steht, bei mir nicht ohne Wirkung. So hatte

mich der damalige Dezernent der Bezirksregierung, der mir soeben zur Ernennung gratuliert hatte, hochofrend darauf hingewiesen,

wie klassisch und erhebend mein Arbeitsplatz ausgestattet sei. Schauten mir doch zehn streng blickende goldgerahmte Schulleiter - meine direkten Vorgänger im Amt - kritisch über die Schulter, als ich meine ersten Anstrengungen unternahm, die Ziele, die ich mir für die Leitung der Schule gesetzt hatte, in Angriff zu nehmen. „Wennze weiß watte wills ...“ - es dauerte nicht lange, dann waren die Herren ins Elternsprechzimmer „versetzt“, und zwei Bilder in warmen Rottönen ersetzen das Schwarz-Weiß meiner Vorgänger.

LANGER ATEM GEFORDERT

Ich bin mir sicher, dass damit bereits der erste Schritt vollzogen war, auch nach außen sichtbar zu mir selbst und zu den von mir gesetzten Schwerpunkten zu stehen. Dabei sollte auf keinen Fall der Zeitraum unterschätzt werden, bis sich eine erkennbare Veränderung von Einstellungen, Zielen und Verhaltensmustern innerhalb eines Kollegiums oder gar innerhalb einer Schulgemeinde bemerkbar macht.

Andererseits wird gerade diese Erwartungshaltung an die Schulleitung herangetragen, änderungsbedürftige Zustände herauszu-

¹ Quelle: Bezirksregierung Münster, Abt. 4 - Schule: Frauenförderplan für die öffentlichen Schulen und Studienseminare im Bezirk, Januar 2007 - Dezember 2009, S. 19, im Internet unter www.bezreg-muenster.nrw.de/Schule_Kultur/aktuelles/aktuelles_inhalte/frauenfoerderplan/frauenfoerderplan.pdf herunterzuladen.

finden und an geeigneter Stelle zu benennen, phantasievolle Lösungen - möglichst mit Alternativen je nach Bedarf - bereitzuhalten und in Krisensituationen souverän zu präsentieren und dabei gleichzeitig die notwendige Durchsetzungsfähigkeit bei größtem Verständnis für belastete Situationen zu zeigen.

Bei nachträglicher Betrachtung muss ich zugeben, dass ich bis heute immer noch gerne dieser Projektion einer gelungenen Schulleitung naheifere. Umso ärgerlicher empfinde ich es seit Beginn meines Amtes, wenn mir bei einem gescheiterten Versuch, dem geschilderten Idealbild zu entsprechen, mit scheinbar größtem Verständnis die tröstende Erklärung angeboten wird, als Frau könnten ebensolche Anforderungen nur ansatzweise erfüllt oder von ihr auch nicht direkt erwartet werden.



▲ Im Steinfurter Gymnasium spielen auch Mädchen erfolgreich Fußball

VIER GRUNDPRINZIPIEN

Mag sein, dass aufgrund des über viele Jahre geprägten Vorverständnisses der Schulumgebung solche Vermutungen immer wieder Bestätigung finden. Für meine Person waren einige dieser Erfahrungen aus den ersten Jahren meiner Arbeit als Schulleiterin Anlass genug, nach den Ansatzpunkten zu fragen, die eine erfolgreiche Arbeit als Schulleiterin in einer sich in ihrem Charakter verändernden Schule kennzeichnen. Anbei die wichtigsten:

- **Vorbild sein:** Der landesweit erkennbare Trend, dass Frauen und Mädchen aktiver und entschlossener in die Gestaltung des Schulalltags und Schullebens eingreifen, zeigt sich besonders deutlich, wenn auch die Schulleitung von einer Frau übernom-

men wird. Offenbar folgt dieses Phänomen den Regeln der Modellbildung. Einzelne Aspekte werden als besonders relevant oder zumindest nachahmenswert aufgenommen und in geeigneten neuen Rollen integrativ übernommen. So wurden in den vergangenen Jahren nahezu alle Aufgaben innerhalb der Schülerschaft, die besonderes soziales und tätiges Engagement erforderlich machen, von Mädchen übernommen - sei es in der Schülervertretung, bei der Organisation des Schülercafés (jedoch nicht Service und Putzarbeiten) oder bei der Leitung der Schülerkapelle, die mehr als hundert Jahre traditionell jungengeprägt war.

Ähnliches lässt sich auch in der Elternvertretung feststellen, deren Pflichten inzwischen zu 60 Prozent bis 70 Prozent von Müttern übernommen werden. Zusätzlich zeichnet sich durchgehend eine Hinwendung zur Arbeit im Team ab. So teilt sich beispielsweise die nach dem Schulgesetz gewählte Schulpflegschaftsvorsitzende ihre Aufgaben mit zwei weiteren Müttern und einem Vater.

- **Beharrlichkeit zeigen:** Ein wesentliches Element, das von Anfang an meine Tätigkeit als Schulleiterin gekennzeichnet hat, ist das beharrliche Festhalten an Grundsätzen der Führung von Schule, die nicht durch aktuelle Gegebenheiten durchbrochen werden können. Eine Vorentscheidung ist die Gleichberechtigung von Lehrerinnen und Lehrern im Sinne des Gender Mainstreaming². So ergibt sich gerade aus meinen eigenen Vorerfahrungen ein unvoreingenommenes Gegenüber zu den persönlichen Belangen der Kolleginnen und Kollegen.

Als Beispiel hierfür kann ich für meine Person - auch unter dem Aspekt der Schulleiterin - sagen, dass es für mich immer noch ein durchweg erfreuliches Ereignis ist, wenn eine Familie gegründet wird, auch wenn sich aus zahlreichen Schwangerschaften und Elternzeiten innerhalb des Kollegiums immer wieder Vertretungslücken ergeben. Ganz wesentlich ist dabei für mich auch die Tatsache, dass Eltern und Schülerschaft gelassener mit einem Lehrerwechsel und den damit verbundenen Unannehmlichkeiten umgehen, wenn die geglückte Verbindung von Familie und Beruf als Selbstverständlichkeit angesehen wird.

- **Mut zum Anderssein beweisen:** Selbstverständlich wird sich auch innerhalb der Schulleiterinnen eine große Bandbreite

von Ansichten und Vorstellungen über die Leitung einer Schule finden. Deshalb erwachsen meine besten Erfahrungen hinsichtlich Vorbildfunktion und Überzeugungskraft aus der absoluten Authentizität meiner Person mit meinen eigenen Zielen. Dabei mag es den Anschein haben, als ob mit einer Schulleiterin andere Schwerpunkte in den Vordergrund rücken als bei der Besetzung dieser Position durch einen Mann. Diese Annahme scheint aber nur vordergründig beweisbar, weil nicht verifiziert werden kann, wie sehr meine Entscheidungen von dem Faktum meiner weiblichen Person abhängen.

Häufiger scheinen mir eher durch die Projektion eigener Vorstellungen der Lehrerinnen und Lehrer, der Schülerinnen und Schüler und vor allem auch der Eltern Eigenschaften zugeschrieben zu werden, die traditionsgemäß erwartet werden und die ich zugegebenermaßen auch durch meine eigene Erziehung und Prägung zu erfüllen suche. Andererseits erfordert die Leitung einer großen Schule neben den pädagogischen Fähigkeiten Freude an Management, Koordination und Überzeugungskraft, die unabhängig vom Geschlecht, aber abhängig von der Person und vom Wesen der Schulleiterin oder des Schulleiters ihre Wirkung zeigen.

- **Andersartige Erfahrungen akzeptieren:** Im Sinne gleichberechtigten Handelns erscheint es nur konsequent, wenn nach einer Zeitspanne, in der das besondere Augenmerk auf Mädchen und Frauen gerichtet wurde, verstärkt Jungen in das schulische Blickfeld rücken. Dann jedoch gilt für mich der Grundsatz, dass diese Erkenntnis nicht nur im Unterricht und innerhalb der Schülerinnen und Schüler umgesetzt werden sollte, sondern auch innerhalb des Kollegiums. Akzeptanz der individuellen Persönlichkeit kann nach meiner Überzeugung nicht vom Geschlecht, sondern nur von der Wertschätzung des ganzen Individuums abhängig gemacht werden. Bis sich diese Feststellung jedoch im Alltag als Fazit gelingenden Umgangs miteinander abzeichnet, muss sicherlich noch eine Menge Arbeit investiert werden, die mich täglich vor neue Herausforderungen stellt - gemäß dem Motto „wennze weiß wattede wills musse machen datte hinkomms“.

² siehe Gender Mainstreaming - was ist das?, Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend, Berlin 2003

„Besser argumentieren und informiert sein“

Über die Anforderungen an Frauen in Führungspositionen sprach STÄDTE- UND GEMEINDERAT mit Wally Feiden, Bürgermeisterin der Stadt Bad Honnef



Wally Feiden, Jahrgang 1940, stammt aus der kleinen Gemeinde Bockau in Mittelschlesien. Nach dem Abitur in Vechta sowie einem Studium der Germanistik und Anglistik in Bonn war sie viele Jahre als Journalistin unter anderem für die Deutsche Welle tätig. Von 1984 bis

zu ihrer Wahl zur hauptamtlichen Bürgermeisterin in Bad Honnef im Jahr 2004 war Feiden Mitglied des Rates der Stadt und Sprecherin der SPD-Fraktion. Von 1994 bis 1999 hatte sie zudem das Amt der ersten stellvertretenden Bürgermeisterin inne.

STÄDTE- UND GEMEINDERAT: Warum gibt es so wenige Frauen in Führungspositionen?

Wally Feiden: Zunächst einmal muss man feststellen: Frauen sind eigentlich auf hohem Niveau gut ausgebildet. Sie schließen ihre Schulausbildung und Studiengänge in aller Regel mit besseren Ergebnissen als die jungen Männer ab. Aber der Einstieg in den Beruf erfolgt dann häufig schon auf niedrigerem Niveau, in niedrigeren Positionen, mit niedrigerem Gehalt. Dieser Startnachteil wird im Laufe der Karriere kaum wieder aufgeholt. Das Problem ist für mich zweischichtig. Frauen schaden sich selbst und gesellschaftliche Hürden schränken sie ein. Viele Frauen wählen typische Frauenberufe. Es sind immer noch wenige Frauen, die sich zum Beispiel für technische Berufe entscheiden.

Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Feiden: Schon durch die Erziehung wird weniger Selbstbewusstsein entwickelt. Mädchen wird vom Elternhaus her weniger zugehört als ihren Brüdern. Das sind Prägungen, die sie ein Leben lang mitnehmen. Es ist nachgewiesen, dass Frauen dazu neigen, bei Bewerbungsgesprächen niedrigere Gehaltsvorstellungen zu nennen. Es gibt aber auch äußere Hindernisse. Viele Firmen haben doch immer lieber Männer eingestellt. Frauen heiraten und bekommen Kinder, das schleppen Frauen immer mit, sodass Frauen, die heute das entsprechende Alter hätten, nicht vergleichbar in den Firmen aufsteigen konnten.

Die Männer sind zum Chef aufgestiegen und haben die Frauen hinter sich gelassen. Bei der Fortbildung ähnlich - Firmen investieren bis heute eher in Männer als in Frauen.

Welche Eigenschaften braucht eine Frau in einer Führungsposition?

Feiden: Professionalität, Kompetenz, Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen ist ganz wichtig, das muss sie auch ausstrahlen. Und sie muss ihre soziale Kompetenz mutig einsetzen, denn ich meine, da sind wir den Männern immer noch überlegen.

Mussten Sie in Ihrer Laufbahn mehr leisten als ein Mann, um dieselbe Anerkennung zu gewinnen?

Feiden: Das vermute ich eher, als dass ich das wirklich bemerkt habe. Ich habe immer unter Volldampf gestanden und wo immer ich auftauchte, habe ich mich auch durchgesetzt. Es könnte sein, dass an anderer Stelle ein Mann mit weniger Volldampf das gleiche geschafft hätte. Ich habe es nicht wirklich gespürt, muss ich ehrlicher Weise sagen.

Hatten Sie Vorbilder?

Feiden: Mein Leben ist von fabelhaften Frauen determiniert worden. Das ist einmal meine Grundschullehrerin, die mich sehr früh ermuntert hat und bei meiner Mutter gedrängt hat, „das Kind muss zur Schule, das muss was lernen“. Und ich hatte eine fabelhafte Mutter, die ich aber eher als Negativbeispiel sehe. Ihr hat man es nicht gestattet einen Beruf zu erlernen, weil sie im elterli-

chen Haushalt gebraucht wurde. Sie hatte dadurch wenig Selbstbewusstsein, aber in Kriegszeiten hat sie fantastisch für sich und ihre Familie und ihre Kinder gekämpft. Sie hat eine praktische Kompetenz entwickelt, die uns das Überleben gesichert hat.

Wird es schwieriger für eine Frau, je höher sie aufsteigt?

Feiden: Es ist weniger die Höhe der Position, die es schwierig macht, sondern der Einstieg. Wenn man es erstmal geschafft hat, müssen die Männer genauso professionell sein wie Frauen, so dass letztendlich um Sachthemen gerungen wird. Männer und Frauen haben mit denselben Führungsproblemen zu kämpfen. Ich könnte mir aber vorstellen, dass Frauen dann die höhere Akzeptanz durch ihren sozialen Führungsstil haben. Generell müssen Frauen aber von Anfang besser sein auf allen Ebenen: Sie müssen besser informiert sein und besser argumentieren.

Ist Führung „geschlechtsneutral“ oder gibt es so etwas wie einen weiblichen Führungsstil?

Feiden: Natürlich gibt es generell erstmal gute und schlechte Führungsstile. Wir leben in einer Demokratie, deswegen bin ich der Auffassung, dass das gesamte Leben demokratisch organisiert sein sollte, also auch die Führung. Die Spezialisierung in der Arbeitswelt bringt es mit sich, dass hohe Fachkompetenz vorhanden ist. Aber sie ist nicht gebündelt, nur weil jemand der Chef ist. Das heißt, diese Fachkompetenz ist bei jedem Mitarbeiter von der Führung zu respektieren. Eine Führungskraft, die behauptet, sie allein wisse, was richtig ist, wird bei Männern ebenso wenig wie bei Frauen auf Dauer erfolgreich sein können. Dennoch bin ich davon überzeugt, dass Frauen eher dazu neigen, die Arbeit der Fachleute anzuerkennen und sie in Entscheidungen einzubeziehen.

Haben Sie manchmal das Gefühl, weniger respektvoll behandelt zu werden als ein Mann?

Feiden: Nein. Ich hab eher das Problem, dass ich sehr klein bin und nicht in das Blickfeld der großen Männer gerate. Die gucken einfach über mich hinweg. Dann mache ich mich bemerkbar. Wenn man mich nicht sieht, dann Sorge ich eben dafür, dass man mich hört. Das hat auch etwas mit Selbstvertrauen zu tun.

Die Fragen stellte Judith Mader

Gedränge unter der „gläsernen Decke“

Frauen übernehmen vermehrt Führungspositionen in der Wirtschaft, sind aber von einem Gleichstand mit männlichen Führungskräften noch weit entfernt



DIE AUTORIN

Dr. Ilona Lange ist Hauptgeschäftsführerin der IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland und war Mentorin bei KIM

Schon vor einigen Jahren hat die Financial Times Deutschland einhunderterteils Führungsfrauen der bundesrepublikanischen Wirtschaft vorgestellt.¹ Und in ihrem Ranking der europäischen Spitzenmanagerinnen konnten sich 2006 erstmals zwei Deutsche behaupten.² Töchter der deutschen Wirtschaft³ stehen aktuell im Fokus ihrer Berichterstattung, eine davon ist Susanne Veltins, Unternehmerin aus dem Sauerland. Die „Welt am Sonntag“ hat kürzlich erst vom „frischen Wind der Mitinhaberin Catharina Cramer im Hause Warsteiner“⁴ gesprochen. „Ladies first“⁵ - unter diesem Titel stellt das Magazin der „Süddeutschen Zeitung“ Mitte Oktober 2007 jungen Mädchen eine steile Karriere in Aussicht. Die Medien spielen in ihrer Berichterstattung auf die steigende Zahl weiblicher Füh-

rungskräfte in deutschen Unternehmen an. Doch noch liegen steile Karrieren auch auf höheren Führungsebenen für die Mehrzahl des gut ausgebildeten weiblichen Nachwuchses in weiter Ferne. Die Zeitschrift Capital⁶ rechnet nicht ganz 30 Prozent Frauen zum hoffnungsvollen Wirtschaftsnachwuchs. Bei den unter 40-Jährigen sind von 40 vorgestellten Nachwuchskräften nur elf weiblichen Geschlechts. Dass derzeit die Leitung eines Betriebes immer noch männliches Terrain ist, zeigt auch die Auswertung des IAB-Betriebspanels 2004⁷. Zwar waren 2004 gut 45 Prozent aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft Frauen. Doch nur 24 Prozent von diesen sind in der ersten Führungsebene tätig - in der Geschäftsführung, als Eigentümerin, im Vorstand, in der Filial- oder Betriebsleitung.

CHEFIN IN KLEINBETRIEBEN

Die Unterscheidung nach Unternehmensgrößen zeigt, dass ihr Anteil mit zunehmender Unternehmensgröße sinkt, in der Spitze sogar dramatisch schrumpft, während der Frauen-

ZUR SACHE

Claudia Langowsky neue VDV-Chefin

Dr. Claudia Langowsky wird neue Hauptgeschäftsführerin des Verbandes Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) in Köln. Die 42-jährige Diplomingenieurin tritt am 1. März 2008 die Nachfolge von Prof. Dr. Ing. Adolf Müller-Hellmann, der in den Ruhestand geht. Langowsky war nach ihrem Maschinenbau-Studium in Dresden bei Messer-Griesheim, dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt, der Honeywell Germany GmbH und dem Verband der Bahnindustrie in Deutschland tätig. Seit 2004 ist sie Beauftragte des Bereichsvorstandes Siemens Transportation Systems Berlin / Vice President Government Affairs.

anteil an den Beschäftigten mit steigender Betriebsgröße nur leicht abnimmt. In der Leitung von Kleinbetrieben sind Frauen am stärksten vertreten, besonders in Betrieben im sozialen oder im Dienstleistungsbereich (siehe Schaubild S.15 oben).

Eine jüngere Führungskräftestudie des IAB⁸ weist zwar eine geringfügige Erhöhung der Führungsbeteiligung von Frauen zwischen 2000 und 2004 nach. In hohen Leitungsfunktionen blieb sie allerdings konstant. Von den kleinen Verbesserungen profitieren Führungsfrauen jedoch je nach Alter sehr unterschiedlich.

Bis zu 30-jährige Frauen nehmen zwar fast genau so viele Leitungspositionen (Frauenanteil 43 Prozent) ein wie ihre gleich alten männlichen Kollegen. In den nächsten fünf Lebensjahren sinkt ihr Anteil an Führungspositionen auf 30 Prozent, mit weiteren 15 Jahren auf gerade einmal 21 Prozent und bleibt dann auf niedrigem Niveau. Sollten die von „Capital“ identifizierten Nachwuchsmanagerinnen ihre Karriere trotz steigenden Alters weiterentwickeln können, wäre dies ein deutlicher Fortschritt (siehe Schaubild Seite 15 Mitte).

Eine Vielzahl der Berichte und Studien verdeutlicht, dass ein rascher Fortschritt Not tut.

¹ Vgl. Keese, Christoph, Münchau, Wolfgang (Hg.), 101 Führungsfrauen der deutschen Wirtschaft, Wiesbaden 2003

² Vgl. Financial Times Deutschland (FTD) vom 8.10.2006: Platz 17: Ingrid Matthäus-Maier, KfW, und Platz 24: Anke Schäferkordt, RTL; 2007 ist Matthäus-Maier als Sprecherin der KfW-Bankengruppe auf Platz 15 aufgerückt, Anke Schäferkordt unverändert (FTD vom 11.10.2007)

³ Vgl. FTD, Serie seit Mitte 10/2007; Susanne Veltins am 19./20./21.10.2007

⁴ Vgl. Welt am Sonntag vom 21.10.2007, Wirtschaft NRW S. 11

⁵ Vgl. Süddeutsche Zeitung Magazin, Nr. 42 vom 19.10.2007

⁶ Vgl. Capital, 21/2007

⁷ Vgl. IAB Kurzbericht Nr. 2/2006

⁸ Vgl. IAB Kurzbericht Nr. 9/2006



FOTO: EUROPÄISCHE KOMMISSION

▲ Immer mehr junge Frauen arbeiten an ihrer Karriere und streben Chefposten in der Wirtschaft an

In kleinen Schritten sieht der Wirtschaftsdienstleister Hoppenstedt⁹ Frauen trotzdem auf dem Vormarsch. Seit Beginn seiner Untersuchung „Frauen im Management“ vor zwölf Jahren verzeichnet Hoppenstedt nahezu eine Verdoppelung ihres Anteils an führenden Positionen in der deutschen Wirtschaft von 8,2 auf 15,4 Prozent, nur das Ausgangsniveau ist sehr niedrig.

Zuversichtlich äußern sich zu den Zukunftsperspektiven für Frauen in den höheren Etagen der Wirtschaft mehr als zwei Drittel der deutschen Managerinnen in einer Umfrage des Forsa-Instituts¹⁰. Sie gehen davon aus, dass hier der Frauenanteil in den kommenden fünf Jahren kontinuierlich steigen wird. Gestützt werden diese Einschätzungen durch eine kürzlich veröffentlichte Studie des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn¹¹.

Schon jetzt werden bei Neubesetzung von Führungspositionen mehr Frauen eingestellt als noch in den Jahren zuvor, und 35 Prozent der neu eingestellten oder beförderten Führungsnachwuchskräfte sind weiblich. Hier entsteht offensichtlich ein großes weibliches Führungspotenzial. Dies lässt den Zukunftsforscher Matthias Horx

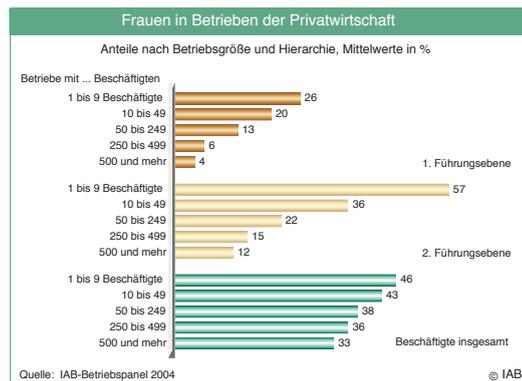
Je größer der Betrieb, desto weniger Frauen in Führungspositionen

schon seit längerem den „Megatrend Frauen“ für das 21. Jahrhundert propagieren, dem sich selbst die eher traditionell geprägte „Wirtschaftswoche“¹² nicht verschließt.

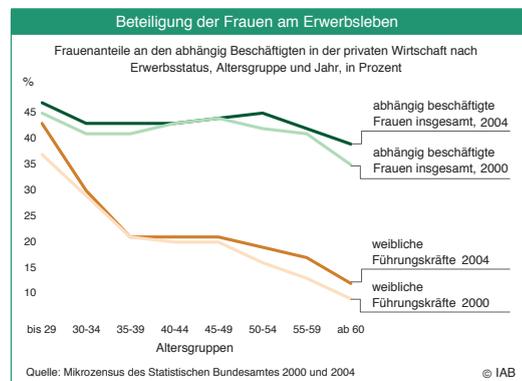
ARBEITSWELT NÜTZT FRAUEN

Begründet wird dies unter anderem mit den veränderten Bedingungen der Arbeitswelt, auf die Frauen besser vorbereitet sind als das traditio-

⁹ Vgl. Hoppenstedt-Analyse „Frauen im Management“ 2007, Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH/www.firmendatenbank.de, Darmstadt
¹⁰ Vgl. Generation CEO (Hg.), Frauen in Führungspositionen: Erfahrungen, Einschätzungen, Erwartungen, Wünsche. Forsa-Studie Berlin 2007; befragt wurden 500 Managerinnen mit Hochschulabschluss
¹¹ Vgl. Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hg.), Auf dem Wege in die Chefetage, IFM Bonn Materialien Nr. 170, Bonn März 2007
¹² Vgl. Wirtschaftswoche Nr. 7 2007; einer von 10 Megatrends sind Frauen.



Je höher das Alter, desto geringer ist die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen



Der sichere Weg zur Doppik führt über die DATEV.

Unsere Einstellung zur Umstellung lässt sich so beschreiben: partnerschaftliche, sichere Wegbegleitung mit kommunalem Know-how und mit unseren bewährten Doppik-Programmen. Gemeinsam mit ihrem steuerlichen Berater bieten wir Städten und Gemeinden ein maßgeschneidertes Paket aus Dienstleistung, Fachwissen und flexibler Software, auf Wunsch mit einem leistungsstarken Rechenzentrum. Das ermöglicht ausgefeilte Detaillösungen für die speziellen Anforderungen Ihrer Kommune oder des Eigenbetriebs. Und genau das schätzen Kämmerer. Denn im scheinbar Kleinen liegen die größten Herausforderungen bei der Doppik-Umstellung. Sie sehen, der Weg zur Doppik lässt sich gemeinsam meistern. Es kommt nur auf die richtige Umstellung an.

Wir denken schon mal vor.



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

www.datev.de/kommunal, Telefon 0800 0114348

nelle Management. Die Großorganisation ist auf dem Rückzug, Netzwerke mit flachen Hierarchien treten an ihre Stelle. In dieser neuen Berufswelt sind die eher weiblichen Qualifikationen wie Team- und Dialogfähigkeit, emotionale Intelligenz und Organisationstalent mehr denn je gefragt und begünstigen den Aufstieg von Frauen. In einer Gesellschaft, in der Bildung zur zentralen Ressource für künftigen Wohlstand wird, haben Frauen die besseren Voraussetzungen. Nicht zuletzt spielt die demografische Entwicklung den Frauen in die Hände:

- Die ersten Babyboomer erreichen jetzt das Rentenalter, und so schrumpft auch die erwerbstätige Bevölkerung. Um die Kosten der Alterung zu finanzieren und wirtschaftlich stark zu bleiben, muss sich die Erwerbsbeteiligung insgesamt beträchtlich erhöhen.
- In Zukunft wird es den Unternehmen an Fach- und Führungskräften fehlen. Das neue Fachkräftepotenzial ist in vielen Bereichen allerdings schon vorhanden, es muss nur genutzt werden. Zum Beispiel studieren heute Frauen in annähernd gleichem Umfang wie Männer Fächer, die als zukunftsweisend gelten, wie Mathematik, Natur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Mehr als die Hälfte eines Abiturjahrgangs sind heute bereits junge Frauen. Sie stellen auch die Hälfte der Studierenden und Absolventen von Hochschulen, und das seit zwei Jahrzehnten mit besseren Durchschnittsnoten.

KARRIEREFÖRDERUNG NÖTIG

Neben heute schon aufgeschlossenen, an Gleichstellung orientierten Unternehmen finden sich noch etliche Unternehmenschefs, die sich von den üblichen Geschlechterstereotypen leiten lassen. Die Studie des IFM Bonn „Auf dem Weg in die Chefetage“¹³ belegt, dass immerhin bis zu ein Viertel der befragten Unternehmensleitungen die Eigenschaften „Motivationsfähigkeit“, „Kreativität“, „Kooperationsfähigkeit“ und „Entscheidungsfreude“ bei Männern und Frauen unterschiedlich stark ausgeprägt sahen. Und diese Einschätzung beeinflusst auch die Auswahlentscheidung für oder gegen eine Frau vergleichsweise stark. In ihrem Führungsverhalten und ihren Führungserfolgen unterschieden sich Männer und Frauen nicht, wie eine Untersuchung der Universität Leipzig¹⁴ belegt. Allerdings werden sie unterschiedlich wahrgenommen. Weiblichen Führungskräften wird im-

mer noch weniger Wertschätzung ihrer beruflichen Fähigkeiten entgegengebracht. Dies ist besonders dann der Fall, wenn die Mitarbeiter traditionelle Einstellungen zur Rollenverteilung vertreten und männliche Angestellte in der Überzahl sind. Weibliche Führungskräfte sollen typisch männliches Verhalten zeigen, weil sie Führungskräfte sind, aber auch typisch weibliches, weil sie Frauen sind. Und wenn sie „modernes“ Führungsverhalten zeigen - Kommunikationsstärke und Teamorientierung zum Beispiel - wird das, anders als bei Männern, nicht als besondere Führungsqualität honoriert, sondern als selbstverständlich vorausgesetzt.

GEFÜHL VON BENACHTEILIGUNG

So wundert es kaum, dass der überwiegende Teil der befragten Managerinnen der erwähnten Forsa-Studie¹⁵ sich gegenüber vergleichbar qualifizierten Männern im Unternehmen deutlich benachteiligt fühlt. Eher unsichtbar - und doch sehr wirksam - werden sie hierzulande vom Sprung in die Chefetage abgehalten. 86 Prozent von ihnen haben den Eindruck, dass es für sie schwieriger ist als für Männer, in Top-Positionen zu gelangen - insbesondere in großen Unternehmen.

Dabei sehen sie nicht etwa die - in Deutschland immer wieder beklagte - fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie als das größte Hindernis für ihre Karriere, sondern die Dominanz männlicher Netzwerke. 70 Prozent der Managerinnen fühlen sich durch die Seilschaften der männlichen Konkurrenz benachteiligt. Gerade nur acht Prozent der Befragten haben mit der Doppelbelastung durch Beruf und Familie zu kämpfen. Frauen, die sich beruflich entwickeln wollen, müssen diesen Mechanismen bewusst etwas entgegensetzen und gezielt ein Netz von Vertrauten und Förderern sowie Förderinnen schaffen. Wichtig sind also Maßnahmen, die Frauen Aufstieg in hohe Positionen ermöglichen und damit auf Karriereentwicklung angelegt sind. Bei der Unterstützung dieses Prozesses sind Mentoring-Programme und Karrierenetzwerke hilfreich. Sie haben das Ziel, das Potenzial des Nachwuchses zu heben, ihn auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben gezielt sowie adäquat vorzubereiten und die Beteiligung von Frauen an Führung nicht dem guten Willen aufgeschlossener Unternehmensleitungen, schlicht dem Zufall oder der langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung zu überlassen.

MENTORING IM KOMMEN

War Mentoring bis vor wenigen Jahren noch ein Fachbegriff für Personal-Insider, so hat sich dies mittlerweile rasant verändert. Eine Reihe von großen deutschen Unternehmen führt für ihren weiblichen Führungsnachwuchs Mentoring-Programme durch. Nordrhein-Westfalen bietet als einziges Bundesland seit 2000 mit dem Mentoring-Programm KIM - Kompetenz im Management weiblichem Führungsnachwuchs aus kleinen und mittelständischen Unternehmen ein Mentoring außerhalb des eigenen Unternehmens.

Nahezu alle Mentees erreichen ihre individuellen Ziele, für gut die Hälfte bedeutete dies bereits beruflichen Aufstieg während oder kurz nach dem Mentoringjahr. Sie konnten ihre Führungsverantwortung ausweiten oder ihre Position mit neuen Ideen



▲ In vielen Branchen sind Managerinnen noch die Ausnahme

und Impulsen deutlich ausbauen. Neben der individuellen Beratung, von der mittlerweile mehr als 200 junge High Potentials profitieren, ist das ebenfalls große Netzwerk der Managerinnen selbst von Bedeutung, die sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch und zur Diskussion ausgewählter Fachthemen treffen.

Erfahrene Mentorinnen wie etwa Martina Sandrock, Geschäftsführerin und General Managerin der deutschen Tochtergesellschaft des amerikanischen Konsumgüterkonzerns Sara Lee, schätzen das Mentoring-Programm auch aus Sicht des Unternehmens positiv ein. Unternehmen profitieren von der Wirkungsweise des Mentorings und nutzen nicht zuletzt die Chance, einen „kurzen Draht“ zu ihren potenziellen Nachwuchskräften aufzubauen. ●

¹³ Vgl. IFM Bonn, a.a.O.

¹⁴ Vgl. Gisela Mohr u.a., Führung im Kontext der Geschlechterbeziehung, DFG-Forschungsprojekt an der Universität Leipzig, 2007

¹⁵ Vgl. Generation CEO (Hg.), Forsa-Studie, a.a.O.

Zwischen Bauchtanz und Management

Strukturwandel und Generationenwechsel an Volkshochschulen bieten Frauen die Chance, entsprechend ihrem Anteil am pädagogischen Personal auch Leitungsstellen zu übernehmen



DIE AUTORIN

Petra Hensel-Stolz ist Leiterin der Volkshochschule Paderborn und Vorsitzende des StGB NRW-Gleichstellungsausschusses

STUDIE ZU VHS-LEITERINNEN

Während aber die Situation von Frauen in Leitungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung vergleichsweise gut erforscht ist, fehlen bislang entsprechende Studien für den Bereich der pädagogischen Berufe. Prof. Dr. Anne Schlüter und ihre wissenschaftliche Assistentin Ulrike Nollmann vom Institut für Berufs- und Weiterbildung der Universität Duisburg-Essen führen derzeit im Bereich der Biographieforschung eine Untersuchung zum Thema „Karrierebiographien von Leiterinnen an Volkshochschulen in NRW“ durch. Das Forschungsprojekt ist bislang das einzige, das explizit weibliche Leitung von Volkshochschulen zum Forschungsgegenstand erhebt.

Im Fokus der Studie steht die Analyse unterschiedlicher Karrierewege von leitenden Frauen und Männern an nordrhein-westfälischen Volkshochschulen vor dem Hintergrund der zeitgeschichtlichen Zugänge zum Berufsfeld „Bildungsmanagement“. Hierbei findet unter anderem sowohl die Frage Beachtung, wie Barrieren und Förderungen geschildert werden und ob hierbei geschlechtsspezifische Zurechnungen erkennbar sind.

Als Messinstrumente dienen Fragebögen und Interviews, die analysiert werden und

zu einer Typologie von unterscheidbaren Karrierewegen führen sollen. Derzeit liegen noch keine verwertbaren Ergebnisse vor. Inwieweit gleiche oder ähnliche Prozesse und Strukturen in den Karrieren von Männern und Frauen in VHS-Leitungen abbildbar sind, bleibt also den weiteren biographischen Erhebungen und Auswertungen vorbehalten.

Zu vermuten ist jedoch, dass sich die Karrierewege und -zugänge von Frauen in Führungspositionen im kommunalen Bildungsmanagement nur sehr wenig von denen in Wirtschaft und Verwaltung unterscheiden, da die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Machtstrukturen durchaus vergleichbar sind.

NOCH VIELE HEMMNISSE

Frauen gelingt es eher, in kleinen und mittleren Unternehmen Führungspositionen einzunehmen. In Großkonzernen sind Vorstände und Aufsichtsräte fast ausschließlich männlich. Die Gründe dafür sind vielfältig:

- fehlende kompatible Angebote an Kinderbetreuung
- traditionell rollenspezifische Einstellungen im Hinblick auf das beruflich-fachliche Potenzial von Frauen im Allgemeinen und Frauen mit Kindern im Besonderen
- eine im Arbeitsleben breit etablierte Auffassung, die den zumeist weiblichen Beschäftigten mit Familienpflichten eine Führungsposition nicht zubilligt
- Ausbildungs- und Berufsentscheidungen von Mädchen und Frauen, die zu wenig unter Karriere Gesichtspunkten getroffen worden sind

Mit der Förderung der Internet-Plattform www.Frauenmachenkarriere.de wird Frau-

Frauen in Spitzenpositionen haben sowohl in der freien Wirtschaft als auch in Verwaltungen nach wie vor Seltenheitswert. Der Einstieg in Leitungspositionen und der berufliche Aufstieg sind für Frauen zwar heute keine Unmöglichkeit mehr, aber eine Selbstverständlichkeit, wie für Männer, noch lange nicht. Häufig scheitern Frauen sowohl an der Illusion einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch an männlich dominierten Netzwerkstrukturen.

Karen Heumann, Vorstandsmitglied der Werbeagentur Jung von Matt und Deutschlands einzige Frau im Vorstand eines Werbeunternehmens, bringt es in der DW-TV-Sendung „Made in Germany“ auf den Punkt. Wenn Frauen erfolgreich sein wollen, so Heumann, „reiche es nicht, fleißig und engagiert zu sein, sondern sie müssen auch die Regeln verstehen und sollten nicht darauf hoffen, als „fleißiges Bienchen“ in der Ecke „muddelnd“ entdeckt zu werden. Denn das würde auf gar keinen Fall passieren.

Auch Frauen im kommunalen Bildungsmanagement an Volkshochschulen sind nach wie vor in der Minderheit. Der Frauenanteil an nordrhein-westfälischen Volkshochschulen beträgt bei unbefristeten Stellen insgesamt knapp 65 Prozent. Während Frauen beim hauptamtlichen pädagogischen Personal noch mit 56 Prozent annähernd paritätisch vertreten sind, sinkt ihr Anteil bei den Führungsstellen auf 23 Prozent. Derzeit befinden sich 40 Frauen in Leitungspositionen der 156 Volkshochschulen in NRW, wovon acht promoviert sind.

Bei Bildungs- ►
Einrichtungen
wie Volkshoch-
schulen sind
Frauen auf dem
Vormarsch



FOTOS (2): VHS PADERBORN



▲ Eine Mitarbeiterin der VHS Paderborn präsentiert das neue Marketingkonzept „Schon auf Kurs?!“

en, die eine Karriere starten oder ein Unternehmen gründen wollen, gezielte Unterstützung der Bundesregierung durch ein umfassendes Angebot an Informationen, kompetenten Ansprechpartner/innen und Austauschmöglichkeiten geboten. Ähnliche „virtuelle Angebote“ bietet die NRW-Landesregierung unter www.frauennrw.de an.

Erfolgreiche Netzwerkerinnen haben ihre Karriereziele klar vor Augen und wissen genau, was sie wann wo machen möchten. Zum erfolgreichen Networking gehört es, aktiv auf Menschen zuzugehen. Netzwerkerinnen sind offen, interessieren sich für das Leben anderer, suchen im Gespräch nach Gemeinsamkeiten. So knüpfen sie schnell Kontakte und pflegen diese auch. Eine echte Networkerin geht gerne in Vorleistung und bietet ihre Hilfe an.

NETZWERKE FÜR FRAUEN

Dabei haben einige institutionelle Frauennetzwerke das Beziehungsmanage-

ment professionalisiert. Sie fördern Karrieren von Frauen in Führungspositionen und bieten einen Erfahrungsaustausch an. Netzwerke - ob geschlechtsspezifisch oder gemischt - unterstützen ihre Mitglieder und bringen sie voran.

Fragt man nach Erfolgsfaktoren der Karriere, nennen Männer vor allem Mut und Charisma. Frauen setzen auf Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen. Bereits daran zeigt sich, dass Männer stärker nach außen orientierte Begriffe verwenden. Aber gerade die Frauen, die nicht erfolgsorientiert sind, haben häufiger persönliche Erfahrung mit Mobbing, Geschlechterkonkurrenz und geschlechtsbedingter Diskriminierung machen müssen.

Die Volkshochschulen sind heute stärker gefordert, steigende Qualitätserwartungen der Teilnehmenden und zunehmende Präsenz von Mitbewerbern mit knapper werdenden Ressourcen in Einklang zu bringen. Bildungsangebote - welcher Art auch immer - müssen heutzutage strategisch entwickelt, professionell vermarktet und kundenorientiert realisiert werden. So wird es für die Volkshochschulen - ebenso wie für alle anderen Mitstreiter auf dem Bildungsmarkt - künftig von existenzieller Bedeutung sein, dass sie ihre Rolle auf diesem Markt offensiv und innovativ ausfüllen.

VHS IM BILDUNGSMARKT

Plastisch ausgedrückt: Bauchtanzkurse anzubieten macht allein noch kein attraktives Bildungsangebot aus. Gemeint ist, dass Volkshochschulen sich nicht mehr lediglich als „Anbieter“ von Kursen definieren, sondern dass sie dazu übergehen, die qualitative Substanz und den lebendigen Austausch auf diesem Markt inhaltlich mitzugestalten und auf den vielfältigen Wegen der personalen, medialen und politischen Kommunikation möglicherweise die kulturelle Bildung völlig neu zu positionieren.

Daneben sind Aspekte des Krisenmanagements zu beachten. Hierzu passt die Feststellung der Bonner Volkshochschulleite-

rin Ingrid Schöll: „Führung heißt heute, unter selten besseren, meist schlechteren Rahmenbedingungen Organisations- und Personalentwicklung zu betreiben und Arbeitsverdichtung zu managen, ohne dass die pädagogische oder organisatorische Qualität leidet“.

Die Volkshochschulen brauchen an der Spitze also bildlich gesprochen eine kompetente Bergführungsperson, ein gutes Team und die passende Ausrüstung. Und Mut muss man mitbringen: Mut für fremde Wege, rauen Wind und innovative Neuanfänge. Weibliche Führungseigenschaften wie Integrationskraft, Kommunikationsstärke und Teamfähigkeit gewinnen als soziale Kompetenz immer mehr Gewicht bei den Leitbildern einer erfolgreichen VHS-Führung.

CHANCE GENERATIONENWECHSEL

Frauen haben aufgrund besserer Bildungs- und Studienabschlüsse deshalb gute Chancen, ihre Qualifikation ohne geschlechtsspezifische Umwege in Führungspositionen - auch bei kommunalen Weiterbildungs-Einrichtungen - einzubringen. Wenn Mentoring und Coaching selbstverständliche Bestandteile von Aufstiegsprozessen auch von Frauen werden, kann auch das meist unsichtbare männliche Beziehungsgeflecht besser durchlöchert werden. Dann verliert auch ein alter Spruch seinen Schrecken: Alles, was Frauen tun, müssen sie doppelt so gut machen wie Männer - denn zum Glück ist das nicht schwer.

Da zahlreiche Leiter - weniger Leiterinnen - von Weiterbildungseinrichtungen, und zwar überwiegend von Volkshochschulen, in absehbarer Zeit in den Altersruhestand wechseln, bestehen reale Chancen für Frauen, Leiterin zu werden. So war es auch in meinem Fall. Ein verdienter VHS-Chef ging in den Ruhestand und ich erhielt nach mehrjähriger Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte die Chance, mich mit meiner vielfältigen kommunalen Management-Erfahrung an der VHS-Spitze der Stadt Paderborn zu bewähren.

Kenntnisse und Fähigkeiten, Selbstbewusstsein und Zielstrebigkeit, Engagement und etwas Glück sowie die Förderung durch andere - das sind die Faktoren, die meinen Weg in die Führungsetage geebnet haben. Mein Beispiel kann und sollte andere Frauen ermutigen und darin bestärken, ihren Weg nach oben zu machen. ●

Anzeige

www.Kanalgutachter.de

Ein Leben bis zuletzt möglich machen

Die Leitung eines Hospizes für schwerst- und sterbenskranke Menschen erfordert viel medizinisches Wissen, Einfühlungsvermögen und eine positive Lebenseinstellung

FOTOS (2): GÖTZ



◀ Im Hospiz am Evangelischen Krankenhaus Düsseldorf arbeiten viele Frauen wie die Palliativmedizinerin Dr. med. Renate Held-Hildebrandt, Schwester Sabine Bloedau und Pflegedienstleiterin Barbara Brokamp (v. links)



DIE AUTORIN

Dr. med. Susanne Hirmüller leitet das Hospiz am Evangelischen Krankenhaus in Düsseldorf

Was bedeutet es, ein Hospiz zu leiten? Es ist eine reizvolle und erfüllende Aufgabe, eine Herausforderung und nicht zuletzt eine nahezu tägliche Auseinandersetzung mit meinem christlichen Glauben. Das Hospiz am Evangelischen Krankenhaus in Düsseldorf begleitet seit 1994 schwerst- und sterbenskranke Menschen und ihre Angehörigen zu Hause und, wenn dies nicht oder nicht mehr möglich ist, im Irmela-Roell-Haus, unserem stationären Hospiz mit 14 Einzelzimmern in Düsseldorf-Bilk. Die Aufgaben einer Hospizleitung sind vielfältig und spannend. Zu allererst gehört nach meinem Verständnis die eigene Auseinandersetzung mit den Themen „Sterben, Tod und Trauer“ dazu, noch vor allen sonstigen Führungsaufgaben. Denn ohne die eigene Reflexion dieser Themen ist ein Verständnis für die Menschen, die hier arbei-

ten, nur schwer vorstellbar. Die Mitarbeiterinnen¹ setzen sich täglich mit den Auswirkungen schwerster Krankheit bei Patientinnen auseinander. Sie begleiten, pflegen, hören zu, stehen bei und sind erfindend, um die physischen, psychischen, sozialen und spirituellen Nöte und Bedürfnisse von Patientinnen sowie deren Angehörigen zu erkennen und bestmöglich zu lindern. Dieser Anspruch wurde von der Engländerin Dame Cicely Saunders (1918 - 2005) begründet. Sie hat das Konzept des „total pain“ beschrieben und mit „St. Christopher’s“ in London 1967 das erste neuzeitliche Hospiz eröffnet. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat diese ganzheitliche Sicht auf Patientinnen und Angehörige in ihrer Definition von Palliative Care² übernommen.

MEHR LASSEN ALS TUN

Die entscheidenden Unterschiede bei der Versorgung von Schwerst- und Sterbenskranken auf einer normalen Krankenhaus-

station und in einem Hospiz oder einer Palliativstation sind die Beachtung dieser Ganzheitlichkeit, der unbedingten Ausrichtung allen „Tuns“ an den Wünschen und Bedürfnissen der Patientin. Daher liegt der Schwerpunkt nicht selten auf dem „Lassen“ und weniger auf dem „Handeln“, auf der Einbeziehung von Angehörigen und Freunden sowie auf der Verwirklichung all dessen durch ein multidisziplinäres Team in guter Abstimmung und Zusammenarbeit mit zahlreichen Ehrenamtlichen.

Die Führungsaufgabe sehe ich darin, für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen - 20 Fachpflegekräfte, zwei Sachbearbeiterinnen, eine Hauswirtschafterin, eine Seelsorgerin, eine Körpertherapeutin und eine Künstlerin - sowie für die rund 45 ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen in allen dienstlichen Angelegenheiten ansprechbar zu sein, die „Politik“ des Hauses in Abstimmung mit der Trägerstiftung zu gestalten, publik zu machen und zu vertreten. Daneben habe ich drei weitere Hauptaufgabenbereiche:

1. Zahlreiche Gespräche mit Patientinnen und Angehörigen vor Beginn der häuslichen Pflege oder Aufnahme in das Stationäre Hospiz, während der laufenden Begleitung und mit Angehörigen auch nach dem Tod der Patientin sind ein Schwerpunkt meiner Tätigkeit als Hospizleiterin. Hierbei greife ich auf Erfahrungen aus zehn Berufsjahren als Fachärztin auf gynäkologisch-onkologischen Stationen zurück. Als Vertreterin der so genannten sprechenden Medizin konnte ich die beiden Hauptinteressengebiete aus meiner ärztlichen Tätigkeit - stützende Gespräche mit Patientinnen und Psycho-Onkologie - in mein neues Arbeitsfeld mitnehmen. Daher ist es mir auch nicht sehr schwer gefallen, meinen „Kittel an den Nagel“ zu hängen.

„In den Augen der anderen ist es der Tod, für die aber, die sterben, ist es das Leben“

Hazrat Inayat Khan (1882-1927)
indischer Musiker und Denker

¹ Im Text ist der besseren Lesbarkeit wegen immer die weibliche Form gewählt, da rund 96 Prozent der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden im Hospiz Frauen sind. Die männlichen Vertreter der entsprechenden Professionen bzw. männliche Patienten sind selbstverständlich immer mit gemeint.

² Nach WHO 2002: - ein Ansatz zur Verbesserung der Lebensqualität von Patienten und ihren Angehörigen, die mit einer lebensbedrohlichen Erkrankung konfrontiert sind, und zwar durch Prävention und Linderung von Leiden, durch frühzeitiges Erkennen sowie exzellentes Einschätzen und Behandeln von Schmerzen und anderen physischen, psychosozialen und spirituellen Problemen.

2. Die Fort- und Weiterbildung von haupt- und vor allem ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen, Durchführung von Qualifizierungskursen für Interessentinnen, Vorträge, Referate und Workshops zu allen Themen rund um Hospizarbeit und Palliative Care gehören neben der Mitgestaltung des Medizinethikunterrichts für Medizinstudentinnen im Praktischen Jahr ihrer Ausbildung zum weiten Feld der „Erwachsenenbildung“.
3. Hier gibt es Überschneidungen zur Öffentlichkeitsarbeit, also der Repräsentation unserer Einrichtung nach außen, in Form von Spendenakquise, „Sichtbar- oder Hörbarmachen“ der Themen „Sterben, Tod und Trauer“ und vor allem das Weitertragen der Idee „Hospiz“. Denn ein Hospiz braucht keine Mauern, sondern Hospiz muss überall dort möglich sein, wo Menschen in unserer Gesellschaft sterben. Die Verbreitung des Hospizgedankens in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen ist die größte Herausforderung in unserer älter werdenden Gesellschaft.

In dieser Tätigkeit habe ich gelernt, die Talente der einzelnen Mitarbeiterinnen wertzuschätzen, die Vorteile der in unserem Feld unabdingbaren Teamarbeit, aber auch deren besondere Herausforderung für die Leitung zu erkennen und zu würdigen sowie nicht zuletzt für mein privates Leben die Kostbarkeit des Augenblicks und des „Lebens im Hier und Jetzt“ zu genießen.



▲ *Weibliche Handschrift in der Leitung: das Hospiz am Evangelischen Krankenhaus Düsseldorf*

Lokale Demokratie verdient Vertrauen



FOTOS (3): GREWER / STGB NRW

▲ *Aufmerksame Zuhörer beim Gemeindekongress 2007 in der Halle Münsterland*

DStGB-Präsident Roland Schäfer und Münsters Oberbürgermeister Dr. Berthold Tillmann benannten in ihren Grußworten vor dem Gemeindekongress am 24.10.2007 in der Halle Münsterland Brennpunkte der Kommunalpolitik

Als Präsident des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB) überbrachte **Roland Schäfer**, Bürgermeister der Stadt Bergkamen, den gut 1.100 Delegierten des Gemeindekongresses in Münster die Grüße des Bundesverbandes. Der Kongress fand als 18. Mitgliederversammlung unter dem Motto „Selbstverwaltung - gelebte Demokratie“ bereits zum fünften Mal in der Halle Münsterland statt.

Schäfer, der zu diesem Zeitpunkt noch 1. Vizepräsident des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen war, berichtete von den Schwierigkeiten, in Berlin eine kommunalfreundliche Politik durchzusetzen. Die Sicherung der Gewerbesteuer gehöre jedoch zu den Erfolgsgeschichten in der Bundeshauptstadt. Auch bei der Unternehmenssteuerreform habe der DStGB darauf hingewirkt, dass diese ohne merkliche finanzielle Einbußen für die Städte und Gemeinden vonstatten gehen werde. Die steigenden Steuereinnahmen seit 2006 - so Schäfer - dürften aber nicht dazu verleiten, wieder mehr Geld auszugeben. Priorität habe weiterhin der Abbau

von Altschulden und die Konsolidierung der Kommunal Finanzen.

Als Beispiel für erfolgreiches Verhandeln mit dem Bund nannte Schäfer die Erstattung von Unterkunftskosten für Langzeit-Arbeitslose an die Kommunen. Diese sei für 2007 von 2,3 Mrd. Euro auf 4,3 Mrd. Euro angehoben worden. In ähnlicher Weise müsse man nun den Bund bei dem geplanten Ausbau der Betreuung für unter Dreijährige in die Pflicht nehmen. Der Bund müsse nicht nur die Investitionen in neue Krippenplätze unterstützen, sondern sich dauerhaft an den Betriebskosten beteiligen.

Als Großen Schritt nach vorn stellte Schäfer die kurz zuvor getroffene Einigung auf einen europäischen Reformvertrag für die EU dar. Denn dieser werde - was oft aus dem Blickfeld gerate - die Position der Kommunen in Europa entscheidend verbessern. So sei darin eine ausdrückliche Achtung der kommunalen Selbstverwaltung festgeschrieben. Die kommunalen Spitzenverbände erhielten nach dem Vertrag ein Anhörungsrecht. Zudem soll dem Ausschuss der Regionen - der

BESCHLÜSSE DES StGB NRW-PRÄSIDIUMS VOM 23. OKTOBER 2007

Folgende Beschlüsse fasste das Präsidium des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen auf seiner 167. Sitzung am 23. Oktober 2007 in Münster

Kinderbetreuung: Das Präsidium begrüßt, dass der Gesetzgeber die Vorschläge der öffentlichen und der freien Träger für die Finanzierung der Kinderbetreuung aufgegriffen und am 24.10. verabschiedet hat. Diese sehen vor, dass Betreuungseinrichtungen ihr Budget nach den Anmeldezahlen des Frühjahrs erhalten sollen, dieses Budget aber noch einmal korrigiert wird, falls die Zahl der betreuten Kinder mehr als zehn Prozent von den Anmeldezahlen abweicht. Den vom Bund geplanten Ausbau der Betreuung unter Dreijähriger begrüßt das Präsidium der Zielrichtung nach. Kritisiert wird aber die Höhe der Finanzierung sowie die Beschränkung der Bundesbeteiligung an den Betriebskosten auf die Zeit ab 2009. Einen Rechtsanspruch auf Betreuung für unter Dreijährige ab 2013/14 hält das Präsidium aus familienpolitischen Gründen nicht für erforderlich.

Verwaltungsstrukturreform: Das Präsidium sieht grundsätzlich Vorteile in der Übernahme der Versorgungsverwaltung und Teilen der Umweltverwaltung in überwiegend kommunale Trägerschaft. Die Voraussetzungen dafür - Bereit-

stellung der erforderlichen Mittel - sind nach Auffassung des Gremiums jedoch nicht gegeben. Hier muss nach Auffassung des StGB NRW nachgebessert werden. Darüber hinaus seien die vorgesehenen Regelungen zur Überleitung von Personal vom Land auf die Kommunen verfassungsrechtlich bedenklich. Das Präsidium fordert den NRW-Landtag auf, die Gemeindeprüfungsanstalt NRW als externen Sachverständigen mit der Ermittlung des Belastungsausgleichs zu beauftragen.

Gemeindeordnung: Aus Sicht des Präsidiums wird mit dem so genannten GO-Reformgesetz eine Vielzahl kommunaler Forderungen umgesetzt: Die Abkoppelung der Bürgermeisterwahl von der Ratswahl - allerdings nur bei sechsjähriger Bürgermeister-Amtszeit -, erweiterte Personalkompetenz des Bürgermeisters, die Absenkung der Schwellenwerte für Mittlere kreisangehörige Städte von 25.000 auf 20.000 Einwohner und für Große kreisangehörige Städte von 60.000 auf 50.000 Einwohner sowie die Möglichkeit, diese Schwellenwerte auch im Pool von mehreren Kommunen zu erreichen. Hingegen wendet sich das Präsidium gegen die Verschärfung des Gemeindefinanzierungsrechts und hält das GO-Reformgesetz in diesen Teilen für verfassungsrechtlich wie europarechtlich problematisch.

Gemeindefinanzen: Das Präsidium wendet sich gegen eine Umverteilung zulasten der kreisangehörigen Kommunen von mehr als 60 Mio Euro im Gemeindefinanzierungsgesetz 2008. Dies wäre Folge eines geänderten Sozillasten-Ansatzes. Stattdessen sollte das Berechnungsverfahren für die Schlüsselzuweisungen unverändert bleiben, bis das Gutachten über die Weiterentwicklung des kommunalen Finanzausgleichs vorliegt.

Widerspruchsverfahren: Das Präsidium nimmt die vom Landtag beschlossene Abschaffung des Widerspruchsverfahrens durch das Bürokratieabbaugesetz II zur Kenntnis. Die neue Rechtslage, die den Bürgern nach dem Erhalt eines belastenden Bescheides nur noch einen Monat Zeit lässt für eine Klageerhebung vor Gericht, ist den Bürgerinnen und Bürgern ausführlich zu erläutern. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit müssen die Kommunen die Bürgerinnen und Bürger auf das neue Verfahren vorbereiten. Ferner werden die Städte und Gemeinden alles daransetzen, die Anhörung der Betroffenen vor Erlass eines Verwaltungsaktes noch umfassender zu gestalten. Notlösungen wie der Verzicht auf eine Rechtsbehelfsbelehrung zur Verlängerung der Klagefrist auf ein Jahr stellen wegen des damit verbundenen Schwebezustandes des Verfahrens keine wirkliche Lösung dar.

„offiziellen“ Vertretung der Kommunen und Regionen in Brüssel - das Recht, vor dem Europäischen Gerichtshof zu klagen, eingeräumt werden.

Als Vertreter der gastgebenden Stadt Münster hieß Oberbürgermeister **Dr. Berthold Tillmann** die Teilnehmer des Gemeindekongresses willkommen. Er wünsche sich, dass von dieser Versammlung ein „starkes Signal

zur Sicherung und Weiterentwicklung der kommunalen Selbstverwaltung in NRW“ ausgehe. Denn der Staat habe seinen Ursprung in den Städten und Gemeinden - da, wo Probleme und Aufgaben konkret fassbar würden.

Auf die Stadt Münster als Behördenzentrum - so Tillmann - kämen mit der Verwaltungsstrukturreform große Veränderungen zu.

Wenn Behörden verlagert, verkleinert oder ganz aufgelöst würden, wirke sich dies auf den lokalen Arbeitsmarkt aus. Dennoch solle man in fairer Weise die Situation anderer Verwaltungsstädte berücksichtigen.

Vielerorts beschränke sich die Arbeit von Bürgermeistern und Räten auf bloßes Krisenmanagement, beklagte Tillmann. Die kommunal Verantwortlichen seien oft „eingeklemmt zwischen landesgesetzlichen Vorgaben und bürgerschaftlichen Wünschen“. Gleichzeitig wachse die Liste unerledigter städtebaulicher Vorhaben von Jahr zu Jahr.

Größte Wachsamkeit empfahl Tillmann den Städten, Gemeinden und Kreisen bei der geplanten Reform des Sparkassengesetzes. Die Trägerschaft und Eigentümerstellung der Kommunen müsse im Gesetz klar benannt werden. Wenn dies so komme, seien alle Sparkassen-Angelegenheiten künftig Kommunal-Angelegenheiten. Tillmann appellierte an die NRW-Landesregierung, der kommunalen Selbstverwaltung Vertrauen zu schenken - nicht nur, aber insbesondere im Bereich Sparkassen. (mle)



▲ DStGB-Präsident Bürgermeister Roland Schäfer bei seinem Grußwort vor dem Gemeindekongress



▲ Münsters Oberbürgermeister Dr. Berthold Tillmann bei seinem Grußwort vor dem Gemeindekongress

Viele Reformen im Sinne der Kommunen

Ansprache von StGB NRW-Präsident Bürgermeister Heinz Paus vor dem Gemeindekongress am 24.10.2007 in der Halle Münsterland in Münster

FOTOS (4): GREWER / STGB NRW



◀ StGB NRW-Präsident Bürgermeister Heinz Paus bei seiner Ansprache vor dem Gemeindekongress

Ein herzliches Willkommen Ihnen allen zum Gemeindekongress 2007, der 18. Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen, des Verbandes, der die Bürgerinnen und Bürger im kreisangehörigen Raum in unserem Bundesland und damit mehr als die Hälfte der Menschen in NRW repräsentiert.

Auch in diesem Jahr sind weit über 1.000 Persönlichkeiten, die Institutionen, Verbände unseres Landes, die die Kommunen unseres Landes repräsentieren, unserer Einladung nach Münster gefolgt. Für mich ein sichtbares Zeichen der Wertschätzung und Unterstützung unserer Arbeit, der Arbeit des Städte- und Gemeindebundes NRW. Wertschätzung und Unterstützung, die Sie durch Ihre Teilnahme am Gemeindekongress nicht nur unserem Verband entgegenbringen, sondern „unserer gemeinsamen Sache“, der Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung in Nordrhein-Westfalen.

Die kommunale Selbstverwaltung stärken - das ist auch eines der Ziele, mit denen die neue Landesregierung im Frühsom-

mer 2005 angetreten ist. „Die Koalition der Mitte...“, heißt es wörtlich im Koalitionsvertrag, den CDU und FDP unterschrieben haben, „will den Gemeinden ein größtmögliches Maß an Freiheit verschaffen, um die Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft eigenverantwortlicher zu gestalten.“

Heute, im Oktober 2007, ist die „neue“ Landesregierung bald zweieinhalb Jahre im Amt. Es ist Halbzeit im Düsseldorf Landtag und Zeit, eine erste Zwischenbilanz zu ziehen. Was hat schwarz-gelb den Kommunen in Nordrhein-Westfalen gebracht? Haben wir das „Maß an Freiheit“ bekommen, das uns die Koalitionäre seinerzeit versprochen haben? Das Maß auch und gerade an finanzieller Freiheit, die finanziellen Spielräume, die wir brauchen, um unsere Angelegenheiten „eigenverantwortlicher“ regeln zu können - im Interesse der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes?

In diesen zweieinhalb Jahren ist viel passiert. Die Landesregierung hat mit großem Elan die Reformvorhaben, die sie nach der Regierungsübernahme angekündigt hatte, angepackt. Vieles davon betrifft uns ganz konkret vor Ort. Es gab auch keine Scheu vor heißen Eisen. Viele Dinge sind zwischenzeitlich durch den Landtag verabschiedet, einige Vorhaben stehen kurz vor dem Abschluss, in einigen

Fällen - wie z. B. beim Sparkassenrecht - wurden wir von der Landesregierung bezüglich unserer Stellungnahme zur Eile gemahnt, lässt aber der Referentenentwurf immer noch auf sich warten.

Wie sieht unsere Bilanz aus? Ich kann dies hier nur kurz skizzieren. Stichwort Neue Gemeindeordnung: Hier sind viele unserer Forderungen, für die wir jahrelang gestritten haben, zwischenzeitlich umgesetzt. In einigen Bereichen ist man dann doch nicht so weit gesprungen wie ursprünglich angekündigt. Ich meine die wirklich nur als Kompromiss und Übergangsstadium zu verstehende Entscheidung der Verlängerung der Amtszeit des hauptamtlichen Bürgermeisters auf sechs Jahre. Einiges haben wir bekommen, um das wir eigentlich gar nicht gebeten hatten. Bei der wirtschaftlichen Betätigung haben wir eine in ihren Konsequenzen noch nicht abschätzbare, weniger von der Ratio und eher von der Ideologie gesteuerte Regelung bekommen.

Beim Landespersonalvertretungsgesetz haben wir zusätzliche Bewegungsspielräume erhalten. Das ist grundsätzlich im Interesse unserer Bürgerinnen und Bürger positiv zu werten. Hier haben wir bei der Genese der jetzt endgültig verabschiedeten Novelle erleben können, dass innerhalb der Regierungsfractionen, aber auch zwischen Regierung und Parlament ein umfangreiches Bündel von Interessen bedacht und abgewogen werden musste, wobei nicht in allen Fällen das, was wir uns im Interesse unserer Bürgerinnen und Bürger gewünscht hätten, Eingang in das Gesetz gefunden hat.

Das KiBiz bringt - so wie es jetzt endgültig wohl verabschiedet werden wird - einen deutlichen Abbau von Bürokratie, mehr Berechenbarkeit, auch mehr Einflussmöglichkeit vor Ort. Der vom Gesetz neu definierte Aufgabenbereich nimmt die gesellschaftspolitische Realität in den Blick. Das Land wird in den nächsten Jahren deutlich mehr Finanzmittel in das System geben - Mittel, die wir zumindest in gleicher Größe nach wie vor bei schwieriger Finanzsituation in unseren Haushalten mit einplanen müssen. Der Slalomlauf, der letztlich zu diesem Ergebnis geführt hat, hätte deutlich abgekürzt werden können, wenn man sich seitens der Landesregierung ganz strikt an das gehalten hätte, was wir Anfang dieses Jahres in dem Konsenspapier, zu dem ich immer noch stehe, verabredet hatten.

Wenn ich von „heißen Eisen“ gesprochen habe, dann gilt das für das Thema „Verwaltungsstrukturreform“ in besonderer Weise. Wir sehen aus kommunaler Sicht den Abbau der unübersichtlichen Landschaft der zahlreichen Sonderbehörden positiv. Sicherlich hält die Begeisterung des einen oder anderen sich im Einzelfall in Grenzen, wenn - wie in meiner Stadt - bislang nur Mitarbeiter von Landesbehörden abgezogen worden sind, ohne dass ein Äquivalent erkennbar wäre.

Wir hoffen, dass es gelingt, die neuen Kompetenzen auf der Ebene der Mittelinstanz zu bündeln und dadurch Entscheidungsabläufe wirklich massiv zu straffen. Wir sind gespannt darauf, wie es weitergeht. Dabei gilt unser Augenmerk insbesondere der strikten Einhaltung des Konnexitätsprinzips. Wir sind weder gewillt noch in der Lage, eigenes Geld für die Erfüllung staatlicher Ausgaben einzusetzen. Wenn ich mit Bürgermeisterkollegen landauf, landab spreche, herrscht große Skepsis, ob es tatsächlich sinnvoll und geboten scheint, all das, was dort jetzt konzentriert worden ist, auf drei Mittelinstanzbehörden auf Landesebene zu konzentrieren, zumal wir noch nicht sehen, dass im großen Stil Aufgaben kommunalisiert werden. Ich will hier ganz bewusst einen Punkt machen, denn wir haben einen Gast, der uns sicherlich gleich zu diesen und weiteren uns interessierenden Fragen Rede und Antwort stehen wird und uns die weiteren Planungen der Landesregierung erläutern wird.

Nochmals ein herzliches Willkommen Ihnen, sehr geehrter Herr Minister Dr. Wolf. Als Kommunalminister sind Sie, ist Ihr Haus der Ansprechpartner der Städte und Gemeinden in der täglichen Verwaltungspraxis. Wir freuen uns, dass Sie heute die Landesregierung auf dem Gemeindekongress 2007 vertreten.

Ministerpräsident Dr. Jürgen Rüttgers, den ich hier gerne begrüßt hätte, muss ich leider entschuldigen. Der Landtag hat, wie Sie alle wissen, Sitzungswoche. Der Ministerpräsident ist in Düsseldorf unabkömmlich, weil wichtige Gesetzesvorhaben auf der Tagesordnung stehen. Dass Plenum und Mitgliederversammlung zusammenfallen, ließ sich leider nicht vermeiden. Wir mussten die Mitgliederversammlung sehr frühzeitig planen, weil wir die Halle fest buchen mussten. Der Ältestenrat des Landtages hat die Sitzungswochen für 2007 nach uns terminiert.

Nicht nur der Düsseldorfer Landtag tritt heute zusammen, auch das Bundeskabinett hat eine Sitzung, die nach dem Termin für den Gemeindekongress terminiert wurde. Deshalb hat uns kurzfristig auch Minister Wolfgang Tiefensee absagen müssen.

Ich freue mich, dass Sie, lieber Herr Dr. Emerich, so spontan eingesprungen sind, um zu uns zu einem uns alle brennend interessierenden Thema zu berichten, zur aktuellen Entwicklung in Sachen WestLB. Ihre Teilnahme am Gemeindekongress zeigt, dass WestLB und Kommunen verlässliche Partner sind, dass wir einander vertrauen können.

Wir, die Städte und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen, stehen zu unserer Bank, zu Alexander Stuhlmann und seinem Kurs, die Bank „in ruhiges Fahrwasser zu lenken.“ Nichts schadet einer Bank mehr, als täglich in der Zeitung zu stehen. Gemeinsam mit den Sparkassenverbänden plädieren wir dafür, die Debatte um die Zukunft der WestLB sachlich zu führen.

Es gilt jetzt, die denkbaren Optionen voreingenommen zu prüfen - im Interesse der WestLB und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Interesse der Eigentümer und des Finanzplatzes NRW, unvoreingenommen und zügig, da in dieser Frage das alte Sprichwort - Zeit ist Geld - im wörtlichen Sinne gilt.

Klar ist: Die WestLB braucht ein klares, zukunftsfähiges Geschäftsmodell, um dauerhaft erfolgreich am Markt agieren zu können. Die ohnehin überfällige Konsolidierung der deutschen Landesbankenszene bietet die Chance, geeignete Partner zu finden. Wir sind bereit, in diesem Prozess eine aktive Rolle zu spielen - selbstbewusst und selbstbestimmt.

Wir haben lange und intensiv im Gleichschritt mit den kommunalen Spitzenverbänden und den Sparkassen- und Giroverbänden des Landes intensiv über das neue Sparkassenge-

Willkommensgruß ► an die Delegierten der StGB NRW-Mitgliedsgemeinden außen an der Halle Münsterland

setz gesprochen. Danach zeichnete sich eigentlich eine weitgehend konsensuale Lösung der anstehenden Fragen an, die man vielleicht unter folgende Überschrift setzen könnte: Sparkassen zukunftsfähig machen, Bewährtes bewahren.

Die Tatsache, dass der Gesetzentwurf immer noch nicht vorliegt, dass wir hören, dass anscheinend auf der Landesebene über erste Schritte zu einer „faktischen“ Vertikalisierung der Sparkassen nachgedacht wird, also das bislang einmütig vertretene Verbot des Zusammengehens der WestLB mit Sparkassen vor Ort gelockert werden soll, hat uns irritiert. Das Gleiche gilt für Signale, die dahin gehen, dass wir künftig die Beteiligung an unseren Sparkassen in der NKF-Bilanz abbilden sollen. In diesem neuen Licht bekommt die seit langem zwischen uns und der Landesregierung streitige Frage der optionalen Ausweisung von Trägerkapital eine ganz neue Dimension. Wir werden die weitere Entwicklung sehr aufmerksam verfolgen und darauf achten, dass wir in unserer Stellung als Eigentümer der Sparkassen unser Vermögen, unsere Entscheidungskompetenz mit allen Mitteln verteidigen werden.

Die Sparkassen sind ein historisch gewachsener, sichtbarer Ausdruck unseres kommunalen Selbstverwaltungsrechts und unseres Selbstverständnisses. Die Kommunen können und werden es nicht zulassen, wenn die Sparkassenidee verwässert wird. „Fair. Menschlich. Nah“, so werben die Sparkassen für ihr besonderes Geschäftsmodell und so wollen wir die Sparkassenlandschaft auch in Zukunft gestalten - zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger in Nordrhein-Westfalen. (...)





◀ Das Werksorchester der Deutschen Steinkohle AG spielte im Foyer der Halle Münsterland

Es liegt nicht nur an der westfälischen Gastfreundschaft, dass wir gerne nach Münster kommen, nicht nur an der Halle Münsterland, in der wir uns nun schon fast heimisch fühlen. Münster hat auch für unser zentrales Thema, die kommunale Selbstverwaltung, Symbolkraft. In Münster und - nicht weit von hier - auf Schloss Cappenberg lebte und wirkte der Reichsfreiherr vom Stein, dem ein wissenschaftliches Institut in Münster gewidmet ist, mit dem wir eng kooperieren.

Freiherr vom Stein: der „Meister der Verwaltungskunst“, wie ihn Erich Botzenhart genannt hat, der „Gründervater der kommunalen Selbstverwaltung“, wie wir sie in Deutschland kennen. Übermorgen, am 26. Oktober, jährt sich der Geburtstag des Freiherrn zum 250. Mal. „Steins Werk“, schrieb sein Biograph Ernst Bach schon 1957 zum 200. Geburtstag des preußischen Reformers, „wurzelt zwar in der Vergangenheit, aber es weist in die Zukunft.“ In der Tat: Die Ideen Steins zur kommunalen Selbstverwaltung, zur Eigenverantwortung der Kommunen und ihrer Bürgerinnen und Bürger sind heute so aktuell wie damals. In seiner Denkschrift „Über die Einrichtung... der Städtischen Gemeindeverfassung“ vom Oktober 1815 stellt Stein fest: „Die zweckmäßige Einrichtung der Verfassung in den ländlichen und städtischen Gemeinden... ist die Grundlage einer guten Organisation der Verfassung des ganzen Staates.“ Für Stein war klar: Der preußische Staat wird sich von den Wirren der napoleonischen Kriege erst dann erholen, wenn die Bürgerinnen und Bürger nicht länger abseits stehen, wenn sie sich aktiv einbringen können.

Aus diesem Bewusstsein trat er dafür ein,

den ein Opfer zu bringen“ wiederbeleben. Wie zu Zeiten Steins gilt auch im 21. Jahrhundert: Kommunale Selbstverwaltung und bürgerschaftliches Engagement bedingen einander. Selbstverwaltung ist gelebte Demokratie, weil die Bürgerinnen und Bürger in den Städten und Gemeinden unmittelbar erfahren, was Politik, was sie selbst bewirken können.

Wer Politikverdrossenheit entgegenzutreten will, wer die Menschen zum Engagement für unsere Gesellschaft motivieren möchte, tut deshalb gut daran, die kommunale Selbstverwaltung „als ein wichtiges Gut zu verstehen und zu stärken“, wie es Bundespräsident Horst Köhler formuliert. Starke und handlungsfähige Kommunen sind die Grundvoraussetzung eines funktionierenden Gemeinwesens. Ohne leistungsstarke Kommunen ist kein Staat zu machen. (...) Erfolgreiche Interessenvertretung ist nicht denkbar ohne motivierte und engagierte Mitstreiter. Diese Mitstreiter sind Sie, meine sehr verehrten Damen und Herren: Mit Ihrem Einsatz in den Gremien unseres Verbandes, im Präsidium und in den Ausschüssen, in den Rathäusern und Räten, aber auch heute mit Ihrer Anwesenheit auf unserer Mitglie-

StGB NRW-Präsident ▶
Bürgermeister Heinz Paus (re.) mit dem 1. Vizepräsidenten des StGB NRW, Bürgermeister Roland Schäfer (Mitte), und StGB NRW-Geschäftsführer Ernst Giesen (li.) im Pressegespräch

dersammlung, machen Sie deutlich: Die kommunale Selbstverwaltung in Nordrhein-Westfalen ist lebendig. Sie ist eine Kraft, mit der man rechnen muss, weil sie sich über Parteigrenzen hinweg für die Belange der Menschen in Nordrhein-Westfalen einsetzt. Besonders freue ich mich, dass uns auch die Ehemaligen die Treue halten - zahlreiche pensionierte Bürgermeister, Stadt- und Gemeindedirektoren habe ich heute schon gesehen. Es ist gut, dass Sie hier sind. (...)

Erfolgreiche Interessenvertretung braucht verlässliche Partner. Der StGB NRW arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit seinen Schwesterverbänden in Nordrhein-Westfalen und auf Bundesebene zusammen. Sicher - unsere Verbände sind nicht immer einer Meinung. Das können wir auch gar nicht sein, weil die Interessen der kreisangehörigen Städte und Gemeinden, der Landkreise und des kreisfreien Bereichs nicht immer deckungsgleich sind.

Über fachliche Gegensätze hinweg eint uns aber die Überzeugung: Es ist richtig und wichtig, das Erbe des Freiherrn vom Stein zu bewahren, es lohnt sich, für eine zukunftsgerichtete kommunale Selbstverwaltung einzutreten.

Ich grüße die Vertreterinnen und Vertreter des Landkreistages und des Städtetages. Wir freuen uns, dass Sie nach Münster gekommen sind, auch wenn wir in dieser Woche noch einen Termin in Berlin haben: Gemeinsam mit dem Bundespräsidenten feiern die kommunalen Spitzenverbände den 250. Geburtstag des Freiherrn vom Stein.

Ein besonderer Gruß gilt meinem aktuellen Stellvertreter, dem Kollegen Schäfer. Als Präsident des Deutschen Städte- und Gemeindebundes werden Sie nachher ein Grußwort sprechen; dafür schon jetzt besten Dank. Zu danken haben wir Ihnen auch dafür, dass Sie den Kontakt zur Kapelle hergestellt haben, die unsere Veranstaltung begleitet. (...)



„General-Anzeiger“ vom 17.10.2007

Städte sehen Grenzen der Solidarität

KOMMUNEN Verfassungsgericht zu Aufbau Ost

MÜNSTER. Der Verfassungsgerichtshof NRW hat sich gestern mit den finanziellen Belastungen der Kommunen im Land für den Aufbau Ost beschäftigt. 21 Städte und Gemeinden, darunter auch Bonn, hatten Beschwerde gegen gesetzliche Regelungen des Landes aus dem Jahr 2006 eingelegt. Sie sehen sich im Vergleich zum Land ungleich höher zur Kasse gebeten. Der von den Kommunen getragene Anteil an den tatsächlich gezahlten Solidarbeiträgen liege über der bundesgesetzlich vorgegebenen Quote von rund 40 Prozent, argumentierten Vertreter der 18 Städte und drei Gemeinden. Seitens der Landesregierung wurden die Vorwürfe zurückgewiesen. Die Richter wollen ihre Entscheidung am 11. Dezember verkünden (Az.: VerfGH 10/60).

Die Verfassungsbeschwerde wird auf politischer Ebene begleitet von einem wachsenden Unmut über die Transferleistungen für die neuen Bundesländer. Vor diesem Hintergrund hatte die Stadt Datteln im Sommer Widerspruch bei der Bezirksregierung Münster eingelegt gegen die solidarbeitragsbedingt geringer ausfallenden Landeszuweisungen. Auch andere finanzschwächere Ruhrgebietskommunen monieren, die Aufbauhilfe nur noch über Kredite finanzieren zu können. Der Städte- und Gemein-

debund Nordrhein-Westfalen fordert bereits seit längerem, die Strukturhilfen „nicht an der Himmelsrichtung, sondern am Schuldenstand“ festzumachen.

Nach Darstellung der Kläger hatten die NRW-Kommunen 2006 einen Solidarbeitrag zum Aufbau Ost geleistet, der gemessen an der 40-Prozent-Quote um 650 Millionen Euro zu hoch ausgefallen war. Nach dem geänderten Gemeindefinanzierungsgesetz 2006 wurde diese Überzahlung nicht mehr wie früher genau abgerechnet. Das Land stellte den Kommunen lediglich eine Pauschalsumme in Höhe von 200 Millionen Euro zur Verfügung. Mit der verbleibenden Überzahlung in Höhe von 450 Millionen Euro trügen die Kommunen den Anteil des Landes mit.

In einem zweiten Beschwerdepunkt richteten sich die als vergleichsweise gut situiert geltenden Kommunen gegen die einzig am Gewerbesteueraufkommen bemessenen Ost-Zahlungen.

Zu den 21 beschwerdeführenden Kommunen gehören außer Bonn die Städte Düsseldorf, Langenfeld, Borgholzhausen, Ennepetal, Erkrath, Haan, Halle, Harsewinkel, Hilden, Köln, Kreuztal, Münster, Neuss, Ratingen, Rheda-Wiedenbrück, Solingen, Versmold sowie die Gemeinden Erndtebrück, Steinhagen und Verl. dpa

Ein ganz besonderer Dank geht auch an die Sponsoren unseres Gemeindekongresses. Ich kann Sie jetzt nicht alle beim Namen nennen, versichere Ihnen aber: Wir sind uns sehr bewusst, dass Ihre Unterstützung unsere Mitgliederversammlung in dieser Form überhaupt erst möglich macht. Bleiben Sie uns auch in Zukunft gewogen.

In bewährter Form organisiert wurde der Gemeindekongress von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle des Städte- und Gemeindebunds. Auch dafür ist Dank zu sagen. Umso mehr, als die Vorbereitung der Mitgliederversammlung

natürlich nur eine der vielfältigen Aufgaben ist, die der Städte- und Gemeindebund, die Ihr Verband für Sie wahrnimmt. Neben der Rechtsberatung, dem „Alltagsgeschäft“, hatte die Geschäftsstelle in den vergangenen zweieinhalb Jahren all die Reformvorhaben der Landesregierung zu begleiten, von denen ich einige angesprochen habe.

Sachkundig und tatkräftig vertreten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um Hauptgeschäftsführer Dr. Schneider unsere, die Belange der kreisangehörigen Städte und Gemeinden in Düsseldorf. Unsere Stimme, die Stimme der Kommunen wird

gehört: Nicht, weil wir am lautesten sind, sondern weil der Städte- und Gemeindebund solide Arbeit leistet und sich an den entscheidenden Stellen einbringt - im Landtag, bei den Abgeordneten aller Fraktionen, in den Ministerien und Verwaltungen.

Der StGB NRW ist ein allseits geschätzter und gefragter Ansprechpartner - das wurde besonders auf unserem Parlamentarischen Abend im letzten Jahr deutlich - der Ministerpräsident, fast das komplette Landeskabinett, die Spitzen der Landtagsfraktionen waren dort vertreten.

Lieber Herr Dr. Schneider, Ihnen und Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzlichen Dank für Ihre Einsatzbereitschaft. Sie haben viel geleistet und viel erreicht für den kreisangehörigen Raum: Ich nenne nur das neue Landesentwicklungsprogramm. Gegen den Widerstand des Wirtschaftsministeriums hat der Städte- und Gemeindebund eine Öffnungsklausel durchgesetzt, die den Kommunen ein Abweichen von den Vorgaben der Landesplanung ermöglicht - ein großer Erfolg für unsere Mitgliedskommunen. (...)

Ich nenne den Einsatz bei der organisatorischen Umsetzung der Hartz IV-Reformen. Unser Verband hat sich aktiv in die vom Land initiierte „Task Force Hartz IV“ eingebracht und begleitet die so genannten Optionskommunen mit einem eigenen Arbeitskreis. Wichtige Hilfestellungen haben die „Arges“, die Arbeitsgemeinschaften erhalten - hier galt es ganz praktisch, die Zusammenarbeit von Arbeits- und Kommunalverwaltung zu organisieren. (...)

Ein Erfolg aus jüngster Zeit - die neue Verteilungsregelung für die Wohngeldentlastung des Landes. Mit dem im Sommer beschlossenen zweistufigen Verfahren wird sichergestellt, dass die ersparten Wohngeldaufwendungen des Landes nicht an den Kommunen vorbeigehen. Insgesamt stehen in 2007 ca. 350 Millionen Euro zur Verfügung - ein Erfolg des StGB, der sich im wahrsten Sinne des Wortes auszahlt für seine Mitglieder. (...)

Der Städte- und Gemeindebund ist gut aufgestellt. Wir können die kommenden Herausforderungen annehmen. Lasst uns gemeinsam weiter die Kräfte bündeln im Einsatz für das Erbe des Freiherrn vom Stein, die kommunale Selbstverwaltung, eine der ganz großen gesellschaftspolitischen, staatsrechtlichen Innovationen der letzten zwei Jahrhunderte. ●

Freiraum für Bürger und Kommunen

NRW-Innenminister Dr. Ingo Wolf erläuterte vor dem Gemeindekongress 2007 in der Halle Münsterland die Reformvorhaben der NRW-Landesregierung

FOTOS (4): CREWER / STGB NRW



◀ NRW-Innenminister Dr. Ingo Wolf bei seiner Rede vor dem Gemeindekongress

In Vertretung von NRW-Ministerpräsident Dr. Jürgen Rüttgers, der an der Sitzung des NRW-Landtags teilnehmen musste, erläuterte Landesinnenminister **Dr. Ingo Wolf** vor dem Gemeindekongress die Politik der Regierungskoalition von CDU und FDP. Seit dem Regierungswechsel im Juni 2005 erlebe Nordrhein-Westfalen eine Renaissance der sozialen Marktwirtschaft. Die Regierung stelle nun die Bürgerverantwortung in den Vordergrund. Erfolgreich habe die Regierung den Kampf gegen die Verschuldung des Landes aufgenommen.

Mit einer schrittweisen Rückführung der jährlichen Neuverschuldung - in diesem Jahr nur noch knapp zwei Mrd. Euro - komme man dem Ziel näher, den Schuldenberg von annähernd 110 Mrd. Euro abzutragen. Dazu solle auch der geplante Personalabbau beim Land - bis 2012 rund 12.000 Stellen weniger - beitragen. Dennoch habe man durch verstärkten Einsatz von Lehrern und Lehrerinnen den Unterrichtsausfall an den Schulen halbiert. Die Gewährung von mehr Freiheit an Bürger und Kommunen sei ein Merkmal der

Politik der neuen Landesregierung, beispielsweise bei der Abschaffung der Grundschulbezirke oder beim Ladenöffnungsgesetz. „Es ist nicht gut, wenn ein Ministerium alles regelt“, so Innenminister Wolf. Gleichwohl sei immer wieder festzustellen,

dass nachgeordnete Behörden um klare Regelungen bäten. Doch „Freiheit tut nicht weh“, versicherte der Minister. Wolf verwies auf die Reformgesetze, die der NRW-Landtag am 19.09.2007 verabschiedet hat: Die Reform der Gemeindeordnung, das Kommunalwahlgesetz, das Landespersonalvertretungsgesetz sowie die Abschaffung des Widerspruchsverfahrens. Die Reform des Gemeindefortschrittsrechts sei von viel „Verbalradikalität“ seitens einiger Interessenvertreter begleitet worden. Dabei habe man sich bei der Neufassung des § 107 der NRW-Gemeindeordnung an entsprechende Regelungen in Bayern und Baden-Württemberg angelehnt.

Die nun klargestellte Beschränkung der kommunalen Wirtschaft auf den Kernbereich der Daseinsvorsorge enthalte aber auch die Lizenz, sich in diesem Bereich umfassend zu betätigen. „Sie dürfen weiterhin Ihre Bürger und Bürgerinnen mit eigenerzeugtem Strom versorgen“, erklärte Wolf. Anschließend erläuterte der Minister die bereits umgesetzten Reformvorhaben und ließ erkennen, dass er die Ein-

wände von Kritikern für nicht so gravierend halte. So sehe er beispielsweise mit der Abschaffung der Stichwahl bei Bürgermeister- und Landratswahlen keine Krise der lokalen Demokratie heraufziehen. Nach wie vor müsse man darum kämpfen, dass die Bürger und Bürgerinnen zur Wahl gingen.

Die anstehende Kommunalisierung der Versorgungsverwaltung nannte Wolf den ersten Anwendungsfall des Konnexitätsausführungsgesetzes in Nordrhein-Westfalen. Naturgemäß sei die Frage, wie viel das Land den Kommunen für diese Aufgabe erstatten müsse, streitig. Dabei habe man sich an Durchschnittswerten orientiert. Klar sei aber, dass das Land nach Übertragung der Aufgabe an die Kommunen nicht „draufzahlen“ wolle. „Wir brauchen eine gewisse Effizienzrendite“, machte Wolf vor den Delegierten des Gemeindekongresses deutlich. Immerhin hätten die Menschen aus einer dezentralen, bürgernahen Versorgungsverwaltung mehr Vor- als Nachteile.

Bürokratieabbau sei insofern ein Kernanliegen der Landesregierung, welches parallel zur Aufgabenkritik betrieben werde. Dies zeige sich auch an der Umweltver-



▲ Elmar Reuter (re., stehend), Bürgermeister der Stadt Olsberg und Sprecher der CDU-Gruppe im StGB NRW-Präsidium, in der Plenumsdiskussion



▲ Erhard Pierlings, Bürgermeister der Stadt Meinerzhagen und Sprecher der SPD-Gruppe im StGB NRW-Präsidium, in der Plenumsdiskussion

waltung, wo rund 9.600 von 13.000 Anlagen an die Kommunen zur Genehmigung und Aufsicht abgegeben werden sollen. Ausdrücklich dankte Wolf den kommunalen Spitzenverbänden für ihre Unterstützung in diesem Prozess. „Wir werden diese Neuerung leben und Gutes schaffen“, so der Minister.

Bezüglich des geplanten Sparkassengesetzes machte Wolf deutlich, die Landesregierung wolle keine Handelbarkeit des so genannten Trägerkapitals der Sparkassen oder deren Bilanzierung in der NKF-Eröffnungsbilanz. Beides sei aber gesetzestechnisch zu lösen. In puncto Landesfinanzen warnte Wolf vor übertriebenem Optimismus. Die Ausgaben seien weiter gestiegen und die Einnahmen lägen erst wieder auf dem Niveau von 2000. Der Haushaltsausgleich stelle immer noch für mehr als 180 Kommunen im Land ein Problem dar. Dabei gebe es zur Konsolidierung keine Alternative. Die Steigerung der Gewerbesteuer in den vergangenen zwei Jahren sei hier auch nur ein schwacher Trost, denn deren Aufkommen könne sehr stark schwanken.

Wolf bekräftigte, dass die Landesregierung im Gemeindefinanzierungsgesetz 2008 den Verbundsatz von 23 Prozent beibehalten wolle. 86,7 Prozent der Zuweisungen wären für die Kommunen frei verfügbar. Bezüglich der Verteilung des Geldes an Kommunen unterschiedlicher Größe verwies Wolf auf ein laufendes Gutachten zum kommunalen Finanzausgleich. Er warnte aber vor übertriebenen Hoffnungen: „Der Kuchen wird nicht größer!“ Auch die Umstellung auf NKF, die bis 2009 abgeschlossen sein muss, werde den Kommunen kein zusätzliches Geld in die Kassen spülen.

Insgesamt - so Wolf - habe die Landesregierung Anlass zur Zufriedenheit aber nicht zu Selbstzufriedenheit. Der Wettbewerb auf allen Märkten treibe die Politik zu Innovationen an. In diesem Prozess sei das Land auf starke Partner angewiesen - wie etwa die Hauptverwaltungsbeamten oder die Ratsmitglieder in den Städten und Gemeinden.

In der Fragerunde verwies **Elmar Reuter**, Bürgermeister der Stadt Olsberg und Sprecher der CDU-Gruppe im StGB NRW-Präsidium, auf die große Sorge und Betroffenheit vieler in puncto Sparkassenreform. Das neue Sparkassengesetz müsse mit großer Sorgfalt erarbeitet werden. Vor allem die Darstellung der Sparkassen in der

NKF-Eröffnungsbilanz von Kommunen sei weder sachlich noch rechtlich geboten und müsse daher verhindert werden, erklärte Reuter unter dem Beifall der Delegierten. Bezogen auf das Motto des Gemeindegremiums „Selbstverwaltung - gelebte Demokratie“ erklärte **Lambert Lütkenhorst**, Bürgermeister der Stadt Dorsten, man erlebe derzeit in den Kommunen wenig Selbstverwaltung. Vielmehr müsse man stets Gesetze ausführen, Gebühren erhöhen und bei allen Projekten „Nein“ sagen. „Wie wollen Sie uns aus den Fesseln des Nothaushaltsrechts befreien?“, fragte Lütkenhorst den Innenminister.

Erhard Pierlings, Bürgermeister der Stadt Meinerzhagen und Sprecher der SPD-Gruppe im StGB NRW-Präsidium, bekräftigte die Ausführungen seines Kollegen Elmar Reuter. Es stelle sich die Frage, warum man die Bilanzierung von Sparkassen in der NKF-Eröffnungsbilanz - wenn sie keine sinnvolle Funktion erfülle - nicht ganz weglasse? Überdies gebe es in diesem Punkt unterschiedliche Auffassungen zwischen den Staatssekretären zweier Landesministerien. Gut wäre hier ein „klares Wort“.

Silke Riemscheid, Ratsmitglied in der Gemeinde Burscheid, brachte ihre Sorge um die Abschaffung des Widerspruchsverfahrens zum 01.11.2007 zum Ausdruck. In dieser Reform sehe sie keine „gelebte Demokratie“. **Manfred Stangier**, Ratsmitglied in der Gemeinde Reichshof, fragte nach, was die Landesregierung bezüglich der Ab-



▲ **Silke Riemscheid**, Ratsmitglied in der Gemeinde Burscheid, in der Plenumsdiskussion

schaftung des Solidarbeitrags zu tun gedanke. Denn dieser habe sich entwickelt zu einem „Knebel, der die Gemeinden kaputtmacht“.

Auf die Einlassung des Dorstener Bürgermeisters Lütkenhorst entgegnete Wolf, sehr wohl sei kommunale Selbstverwaltung an die Finanzlage gekoppelt. Freilich fehlten Vorschläge, woher zusätzliches Geld für Nothaushaltskommunen kommen solle. Notgedrungen müsse man es anderen wegnehmen. Die Verteilungsmechanismen im Gemeindefinanzierungsgesetz zu ändern, sei jedoch eine „Herkules-Aufgabe“. Immerhin seien auch in der Haushaltssicherung und sogar im Nothaushaltsrecht in begrenztem Umfang Investitionen möglich. Solche Entscheidungen müsse die Kommunalaufsicht jedoch sorgfältig abwägen. (mle)



FOTO: BERND KRAUSE

Konsolidierung der Landesbanken nötig

Dr. Norbert Emmerich, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der WestLB AG, skizzierte vor den Delegierten des Gemeindekongresses die „Bank der Zukunft“

Als Abgesandter der WestLB AG erläuterte der stellvertretende Vorstandsvorsitzende Dr. Norbert Emmerich den Delegierten des Gemeindekongresses die Entwicklung und die wirtschaftlichen Perspektiven der Landesbank. Er bat um Verständnis, dass er zur künftigen Organisationsform seines Hauses keine Aussagen machen könne, da dies Sache der Eigentümer sei. Bekanntlich gehöre die Bank zu mehr als 50 Prozent den Kommunen und den Sparkassenverbänden in Nordrhein-Westfalen.

Zu Beginn seines Vortrags rief Emmerich das Drei-Säulen-Modell der Kreditwirtschaft in Deutschland in Erinnerung. Neben privaten Geschäftsbanken sowie Genossenschaftsbanken sei es vordringlich Aufgabe der Sparkassen, den Mittelstand zu fördern sowie breite Bevölkerungsschichten mit Finanzdienstleistungen zu versorgen. Doch im Zeitalter von Internet und Online-Banking sähen sich die Sparkassen vor neue Herausforderungen gestellt. Ausländische Großbanken, die international organisiert seien, drängten mit äußerst günstigen Konditionen auf den Markt. Auch der Wettbewerb unter den Landesbanken in Deutschland habe spürbar zugenommen. Zudem verlagere sich die Nachfrage nach Finanzdienstleistungen weg von den Sparkassen hin zum Einzelhandel - etwa zu Autohäusern, Baumärkten oder Ärzten.

Auch der Wegfall von Anstaltslast und Gewährträgerhaftung im Jahr 2005 habe die Landesbanken beim Rating ins Mittelfeld abgedrängt. Dies verteuere die Refinanzierung und belaste somit das Betriebsergebnis. In der Folge hätten sich die Landesbanken, um ihre Gewinnmargen zu halten, stärker in risikoreichen Wertpapiergeschäften engagiert. Die traditionelle Rolle als Dienstleister eines Landes werde angesichts der Internationalisierung des Bankgeschäfts in den Hintergrund gedrängt.

Der „Zwang zur Größe“ mache es nötig, auch in Deutschland über Zahl und Struktur der Landesbanken nachzudenken. Hier sei der Konsolidierungsprozess noch nicht abgeschlossen. Die Zahl der Landesbanken in Deutschland sei weiterhin zu hoch. In dem Konzentrationsprozess werde Nordrhein-Westfalen allerdings eine maßgebliche Rolle spielen.

Emmerich betonte, die Sparkassen und die WestLB bräuchten klar abgegrenzte Aufgaben und Zielsetzungen. Gleichwohl könnten beide nur gemeinsam stark sein. Dem Zwang zur Kooperation werde durch den S-Verbund sowie die im Aufbau befindliche S-Verbund-Clearing NRW GmbH Rechnung getragen. Dem Zugriff der WestLB auf den Endkundenbereich erteilte er eine klare Absage: „Das Geschäft mit Privatkunden ist

und bleibt besondere Kompetenz der Sparkassen vor Ort“. Vielmehr sei es Aufgabe der WestLB, neue Produkte zu entwickeln, die dann von den Sparkassen an die Kunden verkauft



FOTOS (2): GREWER / STGB NRW

▲ Der stellvertretende Vorstandsvorsitzende der WestLB Dr. Norbert Emmerich bei seinem Vortrag über die Landesbanken

würden. Auch könne der Markt von Unternehmen mit Umsatz zwischen 25 und 100 Mio. Euro mithilfe der WestLB besser erschlossen werden.

Bezogen auf die wirtschaftliche Entwicklung der Landesbank erklärte Emmerich, das Ergebnis im ersten Halbjahr 2007 habe um 277 Mio. Euro unter dem von 2006 gelegen. Für das zweite Halbjahr 2007 seien jedoch keine größeren Ausfälle aus notleidenden US-Immobilienkrediten zu erwarten. Bemerkenswert sei, dass die WestLB ihre Position im Kerngeschäft deutlich ausbauen konnte. Die Verbundquote habe sich mit 76 Prozent des Neugeschäfts im ersten Halbjahr 2007 extrem gut entwickelt und liege damit in der Spitzengruppe aller deutschen Landesbanken. Gleichzeitig seien die Verwaltungskosten der Bank gesenkt worden. Für die Kreditrisiko-Vorsorge - so Emmerich - habe man in diesem Jahr nur noch 15 Mio. Euro in die Bilanz einstellen müssen - gegenüber 100 Mio. Euro im Jahr 2006. „Die Liquidität der WestLB war nie gefährdet und wird es nicht sein“, betonte Emmerich. Weiterhin seien die Kommunen eine bedeutende Kundengruppe der WestLB. Gefragt seien möglichst günstige Kredite sowie ein modernes Schuldenmanagement. Beides könne die WestLB liefern. Als einzige Landesbank biete die WestLB in Gestalt der Westdeutschen Kommunal Consult spezialisierte Beratung für Kommunen an. Sparkassen - so Emmerich - würden in der Bevölkerung wahrgenommen als Institution für die kurzfristiger Profit nicht Maßstab sei. Dies sei Anlass für die WestLB, mit Engagement und Motivation gute Lösungen zu liefern für die Herausforderungen der öffentlichen Hand. „Es ist unser Anspruch, Sie weiterhin optimal zu betreuen“, erklärte Emmerich abschließend. (mle) ●



◀ Auf großes Interesse stieß die Ausstellung kommunal orientierter Produkte und Dienstleistungen im Foyer der Halle Münsterland

Auf Augenhöhe mit der Landespolitik

Geschäftsbericht von StGB NRW-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernd Jürgen Schneider vor dem Gemeindekongress 2007 in der Halle Münsterland/Münster

WestLB - die Bank der Antworten“, mit diesem Slogan wirbt die WestLB um das Vertrauen ihrer Kunden. Mit Ihren Antworten haben Sie, Herr Emmerich, mit Sicherheit das Vertrauen der Kommunen in „ihre“ Bank, in die WestLB gestärkt. Auch ich möchte mich an dieser Stelle bedanken, dass Sie so kurzfristig für Herrn Tiefensee eingesprungen sind. Ihre Bereitschaft ist für mich auch ein Zeichen Ihrer Verbundenheit mit der kommunalen Familie, mit unserem Städte- und Gemeindebund - eine Verbundenheit, die wir leider nicht bei allen Verantwortlichen in unserem Land vorfinden.

Dabei gilt noch immer, was Johannes Rau bereits 1999 auf einer Veranstaltung des Deutschen Städte- und Gemeindebunds festgestellt hat: „Ob Entscheidungen des Bundes, der Länder etwas taugen, das zeigen oft erst die Auswirkungen in den Städten und Gemeinden.“ Zu Recht: Wer unser Land voranbringen will, wer unser Land „zukunfts-fähig“ machen möchte, wie es die Landesregierung so gern formuliert, muss die Kommunen mitnehmen, muss sie einbinden in die Veränderungsprozesse.

Zukunftsweisende Reformen gelingen nur mit, niemals gegen die Städte und Gemeinden, und nur mit, niemals gegen die Bürger vor Ort. Das war schon immer so -

egal, ob der Ministerpräsident Wolfgang Clement, Peer Steinbrück oder Jürgen Rüttgers heißt; egal, ob schwarz-gelb oder rot-grün unser Land gerade regiert.

Dass die Kommunen, dass der Städte- und Gemeindebund konstruktiv mit der Landespolitik zusammenarbeiten will, haben wir auch in den zurückliegenden Jahren bewiesen. Wir vertreten keine Einzelinteressen; wir machen keine Parteipolitik. Uns geht es ausschließlich um die Sache, um praxistaugliche Lösungen für zehn Millionen Menschen, die wir vertreten.

Ein aktuelles Beispiel: Unsere Vorschläge zur KiBiz-Finanzierung. Vor wenigen Wochen haben die kommunalen Spitzenverbände gemeinsam mit der Freien Wohlfahrtspflege einen Weg aufgezeigt, wie wir die frühkindliche Bildung in NRW auf eine solide Grundlage stellen können. Mit dem so genannten „Einrichtungsbudget“ ist der Spagat zwischen Flexibilität, Leistungsgerechtigkeit und Planungssicherheit für Träger, Kommunen und Eltern zu schaffen.

Letzte Woche haben die Regierungsfaktionen unseren Vorschlag weitgehend übernommen. In dieser Stunde debattiert der Landtag über den Gesetzentwurf. Damit steht endlich fest: Das neue Kindergarten- und Bildungsgesetz, genannt KiBiz, kommt. Wir sind immer noch der Meinung:

Das KiBiz ist ein Schritt in die richtige Richtung. Nicht nur, weil sich die kommunalen Spitzenverbände in vielen Punkten durchge-

◀ *NRW-Innenminister Dr. Ingo Wolf (Mitte) mit StGB NRW-Präsident Bürgermeister Heinz Paus (re.) und StGB NRW-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernd Jürgen Schneider (li.)*

setzt haben. Nein - Es ist richtig und wichtig, dass wir die Betreuungsangebote für unsere Kinder ausbauen und weiterentwickeln.

Das nützt Kindern wie Eltern, weil es mehr Wahlfreiheit bringt, mehr Chancen, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen. Das ist es, was viele Mütter und Väter heute wollen. Eines muss aber auch klar sein: Der Ausbau der frühkindlichen Förderung darf nicht zu einer Überforderung der Kommunen führen.

Dagegen werden wir uns auch in Zukunft entschieden zur Wehr setzen - in NRW wie im Bund. Allein der Krippenkompromiss,



▲ *StGB NRW-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernd Jürgen Schneider bei seiner Rede vor dem Gemeindekongress*

der eine bundesweite Erhöhung der Krippenplätze auf 750.000 vorsieht, bedeutet Investitionskosten von 5 Mrd. Euro. Kostenfaktor Nr. 1 sind aber, wie Sie alle aus Ihrer Praxis wissen, nicht die investiven Kosten, sondern die laufenden Kosten. Hier sind noch einmal über 3 Mrd. Euro fällig - pro Jahr, wohlgemerkt.

Wer jetzt noch einem Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz das Wort redet, muss wissen: Neue Rechtsansprüche provozieren immer neue Nachfrage. Die Konsequenz: Wir müssen ab 2013 bundesweit rund 1 Million Betreuungsplätze bereitstellen - mit den entsprechenden Betriebs- und Investitionskosten. Ich frage mich: Wer soll das bezahlen, wer hat soviel Geld?

Die Gemeinden mit Sicherheit nicht, auch wenn der Bundesfinanzminister neuerdings „fantastische Zahlen“ in den Büchern der Kämmerer ausmacht, wie er im Deutschlandfunk sagte. Richtig ist: Die Städte und Gemeinden haben bundes-



STABWECHSEL AN DER StGB NRW-SPITZE

Der bisherige 1. Vizepräsident des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen (StGB NRW), der Bergkamener Bürgermeister **Roland Schäfer** (SPD), ist vom Präsidium des kommunalen Spitzenverbandes zum neuen Präsidenten gewählt worden. Schäfer, der seit 6. April 2005 das Amt des 1. Vizepräsidenten im Städte- und Gemeindebund NRW innehatte, ist für die Zeit bis zum 30. April 2010 als Präsident gewählt. Der bisherige Präsident des StGB NRW, Paderborns Bürgermeister **Heinz Paus** (CDU), ist für diese Zeit zum 1. Vizepräsidenten des kommunalen Spitzenverbandes gewählt worden. Roland Schäfer, Jahrgang 1949, stammt aus Lemgo (Kreis Lippe). Nach Wehrdienst und Jura-Studium trat er 1983 in die Innenverwaltung des Landes NRW ein. 1988 wurde Schäfer in Bergkamen zum Stadtdirektor und 1998 zum ersten hauptamtlichen Bürgermeister gewählt. Bis Jahresende 2007 ist Schäfer noch Präsident des Deutschen Städte- und Gemeindebundes. Der Volljurist Heinz Paus, Jahrgang 1948, stammt aus Ahaus (Westmünsterland). Nach Jura-Studium sowie Studium an der Verwaltungshochschule Speyer wurde er Anwalt. Von 1980 bis 1999 gehörte er als CDU-Abgeordneter dem NRW-Landtag an. 1999 wurde Paus zum ersten hauptamtlichen Bürgermeister der Stadt Paderborn gewählt und 2004 in diesem Amt bestätigt. Als weitere Vizepräsidenten wurden **Dietmar Heß** (CDU), Bürgermeister der Gemeinde Fintentrop, sowie **Walther Boecker** (SPD), Bürgermeister der



▲ Gratulation zum erneuten Stabwechsel: Heinz Paus (links) und Roland Schäfer



▲ Walther Boecker ▲ Dietmar Heß

Stadt Hürth, für weitere zweieinhalb Jahre in ihrem Amt bestätigt.

weit im ersten Halbjahr 2007 über 28 Mrd. Euro an Steuern eingenommen - ein Plus von elf Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.

Richtig ist auch, dass allein die Kommunen in NRW in den kommenden zwei Jahren rund 5,3 Mrd. Euro mehr an Steuern einnehmen. Richtig ist aber auch, was die Deutsche Bundesbank in ihrem Juli-Bericht feststellt: Gerade in Nordrhein-Westfalen haben zahlreiche Kommunen „gravierende Haushaltsprobleme“, so die Banker wörtlich.

Die Kassenkredite etwa erreichen immer neue Höchststände - Ende 2006 waren es schon 12 Mrd. Euro, die an kurzfristigen Krediten aufgelaufen waren. Tendenz weiter steigend!

Bei den Altfehlbeträgen ist das Bild nicht viel anders. In dieselbe Richtung geht eine aktuelle Untersuchung des Handelsblatts: Nirgendwo in Deutschland ist die Kluft zwischen „reichen“ und „armen“ Gemein-

den größer als in NRW. Während die Steuerstarken Verbindlichkeiten abbauen können, mit Freibier und Würstchen ihre Schuldenfreiheit feiern, geraten die Steuererschwachen immer weiter ins Abseits, werden zum „urbanen Prekariat“, wie manche schon sagen.

Mehr als 140 Mitgliedsgemeinden unseres Verbandes müssen auch in diesem Jahr in die Haushaltssicherung, über 80 in den Nothaushalt. Für viele gibt es kaum Chancen, sich selbst aus dieser Misere zu befreien. Zu groß sind die strukturellen Probleme, auf deren Lösung die Gemeinden kaum noch Einfluss haben. Der Städte- und Gemeindebund ist die Interessenvertretung aller kreisangehörigen Städte und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen. Wir unterstützen alle Kommunen, die eine tragfähige finanzielle Basis haben. Und wir geben allen Kommunen eine Stimme, die im HSK oder Nothaushalt sind. Wir werden bei der Reform des kommunalen Finanzausgleichs darauf pochen, dass

objektive Sonderlasten nicht allein auf die Kommunen abgeladen werden. Es kann nicht sein, dass Gemeinden wegen Hartz IV oder wegen des Ausbaus der Kinderbetreuung ins HSK oder den Nothaushalt gestoßen werden. Hier muss sich das Land zu seiner Verantwortung bekennen.

Eine Verantwortung, die das Land auch auf Bundesebene wahrzunehmen hat. 17 Jahre nach der Wiedervereinigung wird unser Ministerpräsident in Berlin schon mal nachfragen können: Ist es denn noch gerechtfertigt, dass unsere Kommunen jedes Jahr 500 Millionen Euro in den Osten überweisen müssen? Zum Beispiel nach Dresden, das schuldenfrei ist? Zum Beispiel nach Leipzig, wo sich fast jeden Tag neue Betriebe ansiedeln? Betriebe, die oft mit Steuergeschenken aus dem Westen, aus NRW abgeworben werden.

Solidarität ja - aber bitte nicht nach der Himmelsrichtung, sondern nach dem tatsächlichen Bedarf. Und den gibt es auch in NRW. Völlig in die falsche Richtung geht da ein Vorschlag von Oberbürgermeister Erwin aus Düsseldorf. „Wir müssen“, hat er unlängst gefordert, „Kommunen zusammenlegen, wenn wir die Gemeindefinanzen dauerhaft sanieren wollen.“ Ich frage mich: Will Düsseldorf ernsthaft ein Stadtteil von Köln werden?

Wir werden es jedenfalls nicht zulassen, dass sich kreisfreie Städte auf Kosten des kreisangehörigen Raums gesund stoßen. Hände weg von unseren Gemeinden. Um die Finanzen der Städte und Gemeinden wäre es noch düsterer bestellt, wenn wir, wenn die kommunalen Spitzenverbände im Sommer nicht einen historischen Sieg errungen hätten.

Wir haben geschafft, was kaum noch jemand für möglich gehalten hätte. „Die Gewerbesteuer ist weg vom Fenster“, jubelten die Wirtschaftsverbände. Sie haben sich wieder einmal zu früh gefreut. Die Gewerbesteuer, die wichtigste Einnahmequelle der Städte und Gemeinden bleibt erhalten. Sie bleibt erhalten, weil sich auch Wirtschaftspolitiker nicht länger der Erkenntnis verschließen können: In einem ruinösen Steuerwettbewerb gibt es für unser Land nichts zu gewinnen.

Irgendein Land auf der Welt macht es immer billiger - Gewerbesteuer hin oder her. Deutschland ist für Unternehmen insbesondere deshalb attraktiv, weil wir den Investoren einen verlässlichen Rahmen bieten und weil die Gemeinden eine leistungsfähige Infrastruktur vorhalten. Das

alles ist nicht zum Nulltarif zu haben, das kostet schlicht Geld. Geld, das vor allem wir, die Gemeinden ausgeben für Straßen, Kindergärten und Schulen, für sichere und lebenswerte Innenstädte.

Deshalb gilt: Ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum gibt es nicht trotz, sondern wegen der Gewerbesteuer, die die Kommunen verantwortungsbewusst reinvestieren. Und deshalb können wir selbstbewusst sagen: Dass es wieder aufwärts geht in unserem Land, daran haben wir, daran haben die Städte und Gemeinden einen wesentlichen Anteil. Sie sind es, die Betriebe ansiedeln und damit Steuereinnahmen erzielen, auch für Bund und Land.

Wer möchte, dass das so bleibt, tut gut daran, die Gemeinden zu stärken und hört endlich auf, unsere finanzielle Basis fortwährend in Frage zu stellen. „Stärkung des Wachstums, Sicherung bestehender Arbeitsplätze“ - Zu diesen Zielen hat sich auch diese Landesregierung in ihrer Koalitionsvereinbarung bekannt. NRW soll ein „Land der neuen Chancen“ werden, in dem Menschen wie Unternehmen „größtmögliche Freiheiten“ genießen, in dem die „Soziale Marktwirtschaft wiederbelebt“ wird, wie es im Text heißt.

Mittlerweile wissen wir: Diese Ziele gelten nicht für alle Unternehmen, nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Land. In der kommunalen Wirtschaft kann von einer „Stärkung des Wachstums“, von einer „Sicherung bestehender Arbeitsplätze“ keine Rede sein. „Größtmögliche Freiheit“ - nicht für kommunale Unternehmen. Im Gegenteil: Sie werden massiv in ihrer wirtschaftlichen Freiheit eingeschränkt.

Der neue § 107 der NRW-Gemeindeordnung bringt uns das schärfste kommunale Wirtschaftsrecht in Deutschland - mit schwerwiegenden Folgen für die kommunale Daseinsvorsorge. Es wird künftig sehr viel schwieriger werden, zum Beispiel unsere Schwimmbäder oder den öffentlichen Nahverkehr zu sozial verträglichen Preisen zu betreiben. Ist das die „Wiederbelebung der Sozialen Marktwirtschaft“? Ich habe da so meine Zweifel.

„Privat vor Staat“ ist das Motto dieser Politik. Ein Motto, das oft berechtigt ist. Der Staat kann eben nicht mehr alles leisten. „Privat vor Staat“ darf aber nicht zum Dogma werden, das funktionierende Strukturen angreift, das unsere Volkswirtschaft schwächt, statt sie zu stärken.

Was hat sich sonst noch alles getan? Wo haben wir, wo hat Ihr Verband für Sie gekämpft in den letzten Jahren? Was haben wir erreicht? Keine Sorge - ich werde jetzt nicht ins Detail gehen, nicht jeden Schnellbrief zitieren, nicht auf jede Stellungnahme unseres Verbandes eingehen. Sie wissen es auch so: Der Städte- und Gemeindebund NRW ist aktiv für Sie. Wir sind dort präsent, wo Entscheidungen getroffen werden.

Politik und Ministerien hören uns zu, weil sie wissen: Was wir sagen, hat Hand und Fuß. Wir bieten Lösungen an, die juristisch korrekt und praktisch umsetzbar sind. Diesen Ruf verdanken wir vor allem den Mitarbeitern in unserer Geschäftsstelle. Sie leisten die Arbeit, die unseren Verband zu dem gemacht hat, was er heute ist. Herzlichen Dank Ihnen allen. Dass wir so manches erreicht haben, zeigen die zahl-

*Der 1. Vizepräsident des ►
StGB NRW Bürgermeister
Roland Schäfer (z.v.li.) im
Gespräch mit Präsidiums-
mitglied und SPD-Gruppen-
sprecher Bürgermeister
Erhard Pierlings (z.v.re.), StGB
NRW-Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernd Jürgen Schneider (li.)
sowie StGB NRW-Ehren-
präsident Albert Leifert (re.)*



reichen Reformen, die wir erfolgreich begleitet haben.

Ein aktuelles Beispiel ist das neue Personalvertretungsgesetz. NRW ist nicht länger „Deutscher Meister der Mitbestimmung“. Die Mitbestimmung wird den praktischen Notwendigkeiten angepasst: Das bringt mehr Flexibilität in der Personalführung. Unser Protest hat bewirkt: Es bleibt bei der jährlichen Mitarbeiterversammlung. Und es wird keine monatlichen Mitarbeitergespräche geben. Das spart Zeit und Geld, das wir anderswo besser einsetzen können.

Auch die neue Kommunalverfassung nimmt auf, was wir seit Jahren fordern: Die Stellung des Bürgermeisters wird gestärkt; die Kompetenzen zwischen Rat und Bürgermeister werden klarer verteilt. Wegweisend für NRW ist die Abkoppelung der Bürgermeisterwahl von der Ratswahl. Seit langem kämpfen wir für die Trennung, weil sie die besondere Verant-

wortung des Bürgermeisters auch nach außen dokumentiert.

Und was die Wahlzeit der Bürgermeister betrifft: Ich bin mir fast sicher: Bei der nächsten GO-Reform kriegen wir auch noch die acht Jahre durch. Alles andere macht wenig Sinn, wenn man die kommunale Selbstverwaltung wirklich stärken will.

„Steter Tropfen höhlt den Stein“ - das gilt auch und gerade für die Verbandsarbeit. Man muss am Ball bleiben, Beharrlichkeit zeigen und manchmal auch richtig „nerven“. Ich bin dankbar, dass ich nicht alleine „nerven“ muss, dass ich mit einem Präsidium, mit Gruppen und Gruppensprechern zusammenarbeiten darf, Mitstreiter habe, die sich ebenfalls tatkräftig und genauso hartnäckig für die kommunalen Interessen einsetzen.

Es ist nicht selbstverständlich, dass Sie

sich so für den Verband engagieren und das neben Ihrem anspruchsvollen Tagesgeschäft. Und es ist nicht selbstverständlich, dass Sie das so sachorientiert tun. Ihr parteiübergreifendes Engagement beweist: Der Städte- und Gemeindebund macht keine Parteipolitik, wir machen Kommunalpolitik. Ihnen allen besten Dank für Ihren Einsatz.

Zu danken habe ich auch Ihnen, den Mitgliedern des Städte- und Gemeindebundes NRW. Nicht nur, weil Sie uns bezahlen, mit Ihren Beiträgen unsere Arbeit erst möglich machen. Ihre Anfragen, Ihre Rückmeldungen und Ihre Informationen aus der Praxis tragen entscheidend dazu bei, dass wir die Probleme vor Ort kennen. Dieser Austausch ist wichtig. Nur so können wir unsere Aufgabe als Dienstleister und Sprachrohr der Kommunen effizient wahrnehmen.

Dass wir auf dem richtigen Weg sind, zeigt Ihre rege Teilnahme an unseren Veranstal-



▲ StGB NRW-Präsident **Bürgermeister Heinz Paus** (Mitte) und der 1. Vizepräsident des StGB NRW, **Bürgermeister Roland Schäfer** (3.v.li.) mit **Bürgermeister Erhard Pierlings** (li.), **Sprecher der SPD-Gruppe im StGB NRW-Präsidium, Fraktionsvorsitzendem Jochen Dürrmann**, **Sprecher der FDP-Gruppe im StGB NRW-Präsidium** (2.v.li.), **StGB NRW-Ehrenpräsident Albert Leifert** (3.v.re.), **Bürgermeister Elmar Reuter**, **Sprecher der CDU-Gruppe im StGB NRW-Präsidium** (2.v.re.) sowie **StGB NRW-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernd Jürgen Schneider** (rechts)

tungen, egal ob Bürgermeisterseminar, Fortbildungsveranstaltung oder Sitzung der Arbeitsgemeinschaft. Sehr erfreulich ist die große Zahl von Ratsmitgliedern, die unsere Angebote wahrnimmt. Sie sind uns besonders herzlich willkommen: Erfolgreich sind wir nur dann, wenn Rat, Bürgermeister und Verband an einem Strang ziehen. Nur gemeinsam überzeugen wir die Verantwortlichen im Land von unseren Positionen.

Das Konnexitätsprinzip z.B. hätte es ohne unsere gemeinsamen Anstrengungen niemals gegeben. Es waren die zahlreichen Gespräche, die wir alle über Jahre hinweg mit der Politik geführt haben und die schließlich den Durchbruch gebracht haben. Genauso beharrlich müssen wir jetzt dafür kämpfen, dass dieses Prinzip bei der Verwaltungsstrukturreform auch korrekt umgesetzt wird. Juristische Tricks wird es mit uns nicht geben, und wenn wir vor Gericht ziehen müssen.

Von Konrad Adenauer, der, wie Sie alle wissen, lange Jahre Kommunalpolitiker war, stammt der Satz: „Ein Rückblick macht nur Sinn..., wenn er der Zukunft dient.“ Auch mein Geschäftsbericht macht nur Sinn, wenn er der Zukunft dient, wenn er Impulse geben kann für die künftige Verbandsarbeit. Ich bin überzeugt: Eines der wichtigsten Themen der kommenden Jahre wird die interkommunale Zusammenarbeit sein. Aufgrund der Absenkung der Schwellenwerte werden die Kommunen zahlreiche neue Aufgaben übernehmen können - auch und gerade von der Kreisebene. Und wichtig ist: Die Kreise können das nicht

verhindern. Sie haben kein Vetorecht, sondern nur ein Anhörungsrecht. Ein konsequenter Ansatz, für den wir lange gekämpft haben, um den uns andere Bundesländer beneiden.

Diese Neuregelungen unterstreichen Bedeutung und Stellung der Städte und Gemeinden in unserem Staatsaufbau: Sie sind die ersten Ansprechpartner unserer Bürgerinnen und Bürger. Hier findet Demokratie vor Ort statt und hier werden die Entscheidungen getroffen, die sich unmittelbar auf das Leben der Men-

schen auswirken.

Neue Möglichkeiten werfen neue Fragen auf: Welche Aufgaben wollen, welche Aufgaben sollten die Kommunen übernehmen? Wird es ein Gegeneinander von Kreis und Gemeinden oder ein partnerschaftliches Miteinander geben - orientiert am Wohl der Menschen? Was wird aus der Kreisumlage, wenn manche Kommunen eigene Lösungen suchen, aber andere beim Kreis bleiben?

Fragen, die wir diskutieren werden, um Sie zu unterstützen, um Sie zu motivieren, die neuen Chancen aktiv wahrzunehmen. Die interkommunale Zusammenarbeit zukunftsgerecht gestalten - das ist nur eine

der Herausforderungen, vor denen die Kommunen stehen. Denken Sie etwa an den demografischen Wandel, den wir alle langsam spüren, mit dem sich unsere Gesellschaft aber noch zu wenig beschäftigt hat:

- Was heißt z.B. Bauleitplanung in einer Zeit sinkender Bevölkerungszahlen,
- wie gestalten wir unsere Schullandschaft, wenn die Geburtenrate weiter fällt,
- wie organisieren wir eine Gesellschaft, die älter und gleichzeitig aktiver wird,
- wie machen wir die Finanzausstattung der Kommunen wirklich zukunftsfest?

Alles Fragen, auf die wir Antworten geben wollen, weil wir mehr sind als Ihr Rechtsberater und Interessenvertreter. Der Städte- und Gemeindebund NRW versteht sich nicht zuletzt als Vordenker, er will den Städten und Gemeinden das Rüstzeug an die Hand geben, damit sie diese Herausforderungen meistern können. Was es dann noch braucht, um die Kommunen fit zu machen für das 21. Jahrhundert, hat schon Carl v. Clausewitz auf den Punkt gebracht: „Ohne Mut und Entschlossenheit kann man... nie etwas tun, denn Gefahren gibt es überall!“ Diesen Mut und diese Entschlossenheit wünsche ich uns allen. Lassen Sie uns auch in Zukunft gemeinsam für die Interessen unserer Gemeinden eintreten, gemeinsam die kommenden Herausforderungen meistern. Es lohnt sich. ●

JUGENDSCHUTZ PER DREHSCHEIBE

Wie dem Alkohol- und Nikotinmissbrauch durch Jugendliche vorzubeugen ist, wird heftig diskutiert. Familienministerin Ursula von der Leyen hat vorgeschlagen, Jugendliche als Testkäufer einzusetzen, um aufzudecken, wo hochprozentiger Alkohol und Tabak an Minderjährige verkauft wird. Anders in der Stadt Gütersloh: Die Polizeihauptkommissare **Winfried Ludwig** (Foto links) und **Dieter Jung** (rechts) präsentierten gemeinsam mit Ordnungsamtsleiter **Thomas Habig** die „Drehzscheibe Jugendschutz“. Auf der signalroten Pappkarte können Verkäufer das Tagesdatum einstellen. Bei Vorlage eines Ausweises lässt sich auf den ersten Blick erkennen, wer vor 1991 geboren - und damit 16 Jahre alt - ist und wer vor 1989 geboren, also 18 Jahre alt ist. Die Drehzscheibe wurde bereits an Tankstellen, Supermärkte, Kioske und Gaststätten verteilt.

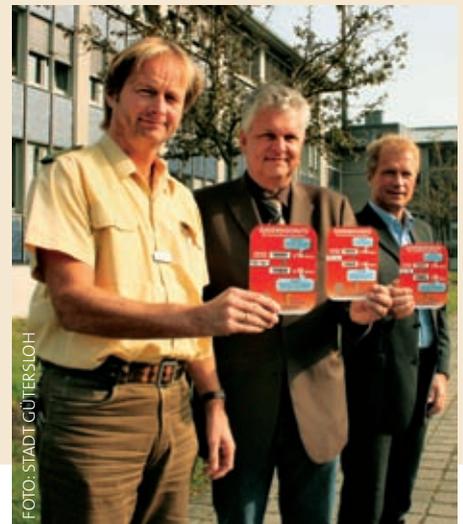




FOTO: GEMEINDE HILLE

◀ Bei der Abwasserbeseitigung - hier das Verlegen von Druckleitungen - müssen Kommunen zahlreiche EU-Normen und umweltrechtliche Regelungen berücksichtigen

Die Gesetze, Verordnungen, Runderlasse und Ähnliches sind den Oberbegriffen

- Kläranlage
- Kanal
- Arbeitsschutz
- Gewässerunterhaltung
- Wirtschaft

zugeordnet. Aktuelle Texte der Regelwerke und Änderungstexte stehen ebenso zur Verfügung wie umfangreiches Informationsmaterial, aktuelle Änderungskommentierungen und wichtige Rechtsprechung. Die Datenbank wird von der KuA-NRW regelmäßig aktualisiert. Werden einzelne Gesetze, Normen, Runderlasse und Ähnliches geändert, wird dies von den Rechts- und Arbeitsschutzexperten der KuA-NRW kommentiert und hinsichtlich der Auswirkungen auf Einzelprozesse bewertet. Über ein E-Mail-System werden die Mitarbeiter der jeweiligen Kunden zeitnah über die Änderung, den Änderungstext, den aktuellen Normtext und die zur Verfügung gestellte Kommentierung informiert.

Besonderer Wert wurde bei der Entwicklung der Datenbank auf die konkreten Kundenbedürfnisse gelegt. So arbeiten seit August 2007 die Abwasserbetriebe der Städte Paderborn, Lünen und Troisdorf mit einer Testversion der „AkuaLEX“. Dabei werden die Anwenderfreundlichkeit und praktische Handhabbarkeit der Datenbank sowie die Nützlichkeit der angebotenen Informationen erprobt. Erfahrungen und Anregungen der Testkommunen fließen in das Endprodukt ein.

„AkuaLEX“ ist so konzipiert, dass die Kunden individuell auswählen können, über welche Normen sie informiert werden möchten. Die Kosten für das gesamte Angebot - also 100 Regelwerke - sind nach Größe der Kommune gestaffelt. Für eine kleine Kommune mit bis zu 10.000 Einwohnern entsteht für das Gesamtangebot eine Einstiegsgebühr von 350,- Euro und eine Jahresgebühr von 540,- Euro.

Im Ergebnis erhalten die Mitarbeiter vor Ort auf einen Blick alle wesentlichen Informationen, um Änderungen sowie Neuerungen rasch einzuordnen und die operativen Betriebsvorgänge sowie Einzelprozesse an den aktuellen Vorschriften auszurichten. Die Recherche jedes einzelnen verantwortlichen Mitarbeiters und die zeitintensive Auswertung entfallen damit. Gleichzeitig ist gewährleistet, dass von kompetenter Seite alle maßgeblichen Änderungen erfasst werden und so keine Lücken in der rechtssicheren Betriebsführung entstehen. ●

Für Rechtssicherheit im Abwasserbetrieb

Die Kommunal- und Abwasserberatung NRW GmbH (KuA-NRW) hat die Online-Datenbank „AkuaLEX“ zur aktuellen Änderungsverfolgung maßgeblicher rechtlicher Regelungen für Abwasserbetriebe entwickelt



DIE AUTORIN

Viola Wallbaum ist als Rechtsanwältin bei der KuA-NRW tätig

Die Abwasserbeseitigungspflicht durch die Kommunen ist eng eingebunden in die Gesamtsystematik wasserrechtlicher Vorschriften. Dieser zukunftsrelevante Bereich des Umweltrechts unterliegt einer ständigen Entwicklung. Zu denken ist beispielsweise an EU-rechtliche Vorgaben wie die Wasserrahmenrichtlinie (Nr. 2000/60/EG vom 22.12.2000) oder die Gewässerschutzrichtlinie (Nr. 2006/11/EG vom 15.02.2006).

Diese EU-Normen werden schrittweise in Gewässerschutzvorschriften des Bundes und der Länder übernommen. Gleichzeitig steigen mit fortschreitender Entwicklung der Technik die Anforderungen an den Betrieb von Abwasseranlagen. Damit einher geht eine fortlaufende Anpassung, Ergänzung und Erneuerung der von Abwasserbetrieben zu beachtenden Normen. Für die

Einhaltung dieser Rechtsvorgaben sind die politischen Entscheidungsträger wie auch die jeweiligen Betriebsführungen verantwortlich.

Zu den Kernaufgaben der Abwasserbeseitigungspflichtigen gehört daher die ständige Beobachtung der maßgeblichen Gesetze, Verordnungen, Runderlasse und Ähnliches. Die Änderungen müssen nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern auch ausgewertet und auf die betrieblichen Aufgabenstellungen übertragen werden. Dies ist nicht nur zeitintensiv, sondern hinterlässt auch häufig Unsicherheit, ob tatsächlich immer alle wesentlichen Änderungen zeitnah erfasst und umgesetzt werden.

Zur Lösung dieser Probleme hat die Kommunal- und Abwasserberatung NRW GmbH (KuA-NRW) ein passendes Instrument entwickelt. Die Datenbank „AkuaLEX“ steht ab dem 10.12.2007 passwortgeschützt im Internet unter www.AkuaLEX.de zur Verfügung. Sie umfasst 100 Regelwerke, die nach der Beratungserfahrung der KuA-NRW im Rahmen der Abwasserbeseitigung von wesentlicher Bedeutung sind.

250 Jahre Freiherr vom Stein - Wegweiser für die Zukunft



DER AUTOR

Dr. Bernd Jürgen Schneider ist Hauptgeschäftsführer des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen

Des Guten Grundstein, des Bösen Eckstein, aller Deutschen Edelstein“ - so charakterisiert - im Stil seiner Zeit - ein früher Biograph Werk und Persönlichkeit des Freiherrn vom Stein. Auch im 21. Jahrhundert wird Karl Friedrich vom Stein gewürdigt. Er hat „die Fundamente des modernen Deutschland gelegt“, sagte NRW-Ministerpräsident Dr. Jürgen Rüttgers kürzlich im Düsseldorfer Landtag. Vom „Mythos Stein“ sprach Bundespräsident Horst Köhler bei einem Festakt anlässlich des 250. Geburtstages des Freiherrn in Berlin. Wer war dieser Mann, der uns bis heute so fasziniert? Was macht den „Mythos Stein“ aus? Und nicht zuletzt: Was können wir heute aus dem Le-

ben und von der Lebensleistung Steins mitnehmen?

Reichsfreiherr Heinrich Friedrich Karl vom und zum Stein, wie sein voller Name lautet, wurde am 25. Oktober 1757 in Nassau (Hessen) geboren. Sein Vater, Karl Philipp, war, obwohl evangelischen Glaubens wie die ganze Familie, Kammerherr und Geheimer Rat beim Fürsterzbischof von Mainz. Schon früh erkannte der Vater die besondere Begabung seines Sohnes. Er bestimmte ihn zum Stammhalter des Hauses Steins - eine Auszeichnung für das achte von zehn Geschwistern.

Zum Studium ging Karl Friedrich nach Göttingen - damals eine der besten Universitäten im deutschsprachigen Raum - und belegte Vorlesungen in Geschichte, Kameral- und Rechtswissenschaften. Die Eltern hatten die Laufbahn eines Juristen am Reichsgericht für ihn vorgesehen. Ein Praktikum am Kammergericht in Wetzlar zeigte Stein aber: Auf Dauer kann die Juristerei sehr trocken sein - zu trocken für den Freiherrn. Er wollte praktisch arbeiten und trat 1780 in die preußische Bergwerks- und Hüttenverwaltung ein.

Vom Untertan zum Staatsbürger - Steins Denkansätze entstehen

Mit seinem neuen Amt waren ausgedehnte Reisen verbunden. Eine Inspektionsfahrt in die polnischen Teile Preußens hinterließ einen bleibenden Eindruck: „In Polen“, berichtete er an seine Vorgesetzten in Berlin, „fehlt der mittlere oder Bürgerstand, der dem Staat... die tätigsten Menschen liefert.“ Ein Satz, der den

◀ *Porträt des Freiherrn Karl vom und zum Stein als preußischer Minister, Ölgemälde von Johann Christoph Rincklage (1764-1813)*

Grundgedanken seiner späteren Reformen bereits anklängen lässt: Auf die Menschen kommt es an, sie müssen mobilisiert, vom Untertan zum Staatsbürger werden, wenn eine Gesellschaft die Herausforderungen der industriellen Revolution bestehen will.

Im Ministerium blieb das Engagement Steins nicht lange unbemerkt. Schon 1784 wird ihm die Aufsicht über das gesamte westfälische Berg- und Hüttenwesen übertragen. Er übersiedelte nach Wetter, und „das Land an der Ruhr“, weiß der Stein-Biograph Ernst Bach, „gewann bald sein Herz.“

Allzu viel Zeit wird Stein jedoch nicht gehabt haben, die landschaftlichen Reize Westfalens zu genießen. Es gab viel zu tun; die Entwicklung des Ruhrbergbaus blieb hinter den Erwartungen zurück. Vor allem bürokratische Hindernisse machte Karl Friedrich vom Stein dafür verantwortlich und setzte auch hier auf Eigeninitiative.

Die staatliche „Fabrikkommission“ - sie hatte die Hüttenbetriebe zu überwachen - wandelte er von einer zentralistisch organisierten Behörde in ein selbstverantwortliches Kollegium um. Die Kommission sollte nicht nur Kontrolleur, sondern Partner der Unternehmer sein. Für die Knappschaften, die Sozialfürsorgeeinrichtungen der Bergleute, ordnete er an, dass sie ihre „Ältesten“ künftig selbst wählen sollten. Wohl die erste Selbstverwaltung, die Stein ins Leben gerufen hat.

Wider die „unselige Bürokratie“ - Als Oberpräsident in Westfalen

Förderung von Eigenverantwortung, die Stärkung der Selbstverwaltung - das bleiben die politischen Überzeugungen Steins auf seinem weiteren Karriereweg. Als Oberpräsident von Westfalen - ein Amt, das ihm 1796 verliehen wurde - setzte er sich dafür ein, die altwestfälischen Gemeindeversammlungen, die so genannten Erben- oder Kirchspieltage, zu erhalten. Die Westfalen sollten vom „unseligen Geist der Bürokratie“ (Stein) verschont bleiben und ihre eigenen Angelegenheiten weiter selbst regeln können. Die Bauern, die in Teilen des Landes noch leibeigen waren, wollte Stein befreien. „Der Zustand des Landmannes, der ihm persönliche Freiheit und Eigentum sichert“, davon war er fest überzeugt, „ist am zuträglichsten für sein individuelles Glück.“

Dies waren liberale Ansichten, die weitere Beförderungen des Freiherrn zunächst verhinderten. Doch 1804 konnte man Stein nicht länger übergehen. König Friedrich Wilhelm III. ernannte ihn zum Minister. Schon zwei Jahre



HAUSHALTSKONSOLIDIERUNG UND SCHULDENABBAU MÜSSEN VORRANG HABEN

Angesichts zu erwartender Steuermehreinnahmen bei Bund, Ländern und Gemeinden warnt der Deutsche Städte- und Gemeindebund (DStGB) die Politik vor immer neuen Versprechungen. „Die Städte und Gemeinden haben kein Geld zu verteilen, auch wenn sich die Steuern derzeit besser entwickeln als im letzten Jahr. Nicht neue Leistungen, sondern der Schuldenabbau hat für die Gemeinden oberste Priorität. Die Kommunen haben derzeit mehr als 114 Mrd. Euro Schulden. Da gibt es trotz der Mehreinnahmen keine finanziellen Spielräume“,

mahnte DStGB-Hauptgeschäftsführer Dr. Gerd Landsberg in Berlin. Die Politik muss die Weichen für mehr Arbeit, Wachstum und zum Abbau der Schulden stellen. Die öffentlichen Haushalte müssen zukunftsfest gemacht werden.

Nach der jüngsten Steuerschätzung nehmen die Kommunen im laufenden Haushaltsjahr rund 72,1 Mrd. Euro ein. Damit haben die Steuer-schätzer ihre Prognose vom Mai 2007 um 1,5 Mrd. Euro nach oben korrigiert. An vielen Städten und Gemeinden – vor allem in wirtschaftlich schwachen Regionen – gehen die aktuellen Auf-

kommenszuwächse aber nahezu spurlos vorbei. Auch weiterhin werden viele Kommunen ihre Haushalte nicht ausgleichen können.

„Große Sorgen machen uns die Ausgaben für soziale Leistungen“, sagte Landsberg weiter. Sie stiegen im ersten Halbjahr erneut um 2,5 Prozent auf rund 20 Mrd. Euro an und sind zum Großteil auf den dramatischen Anstieg der Empfängerzahlen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung zurückzuführen. Die Tendenz ist weiter steigend. (DStGB-Pressemitteilung 76/2007 vom 07.11.2007)

später musste Stein jedoch zurücktreten. Sein Reformeifer - in einer Denkschrift hatte er die veraltete preußische Staatsorganisation als mitverantwortlich für die Niederlage gegen Napoleon bezeichnet - war dem König zu weit gegangen. Von Friedrich Wilhelm III. als „widerspenstiger, trotziger... und ungehorsamer Staatsdiener“ geschmäht, zog sich Stein auf sein Familiengut zurück.

„Wo bleibt denn Stein?“ - Stein als preußische Reformler

Nur wenige Monate später - Preußen steckte nach dem Frieden von Tilsit in der schwersten Krise seiner Geschichte - erinnerte man sich des Freiherrn „Wo bleibt denn Stein?“, schrieb Königin Luise von Preußen verzweifelt an ihre Hofdame. „Dies ist doch mein letzter Trost!“ Am 10. Juli 1807 trat Stein wieder in die Regierung ein und schnürte ein „formidables Reformpaket“ (Bundespräsident Horst Köhler). Ein Reformpaket, das nicht nur „die Einwohner gegen den gemeinsamen Feind, gegen Napoleon, zu aktivieren“ sucht, wie Stein dem russischen Zaren mitteilte, sondern die preußische Verwaltung revolutioniert und bis heute Grundlage unseres Staatsverständnisses ist.

In seiner „Nassauer Denkschrift“ von 1807 forderte Stein die Trennung von Exekutive und Judikative, die Übertragung zahlreicher staatlicher Aufgaben an Selbstverwaltungsorgane und - heute so aktuell wie damals - die Entlastung der Verwaltungsspitzen „von allem unnötigen Bürokratismus und die Freistellung zu wirklichen Führungsaufgaben“ (Ernst Bach). Die „Ordnung für sämtliche Städte der preußischen Monarchie“, die Stein im Sommer 1808 erarbeitete, führte das allgemeine und

gleiche Wahlrecht zu den Stadtverordneten-Versammlungen ein - beschränkt allerdings auf vermögende männliche Bürger. Die Stadtverordneten sollten für alle Angelegenheiten zuständig sein, die ihre Stadt betreffen einschließlich der Finanzen. „In der Bürgergemeinde einen festen Vereinigungspunkt gesetzlich zu bilden, ihnen [den Bürgern] eine tätige Einwirkung auf die Verwaltung des Gemeinwesens beizulegen und durch diese Teilnahme Gemeinsinn zu erregen und zu erhalten“ - so fasst Stein seine politischen Ziele im Vorwort der Städteordnung noch einmal selbst zusammen.

Die Steinschen Reformen griffen, entfachten gesellschaftliche Dynamik, motivierten die Bürger, sich mehr als bisher für ihren Staat zu engagieren. Im Inneren gestärkt gelang es schließlich auch, Napoleon aus Preußen und den anderen deutschen Ländern zu vertreiben. Stein hatte sich da schon aus dem preußischen Staatsdienst zurückgezogen, wirkte aber - bis zu seinem Tod im Jahr 1831 - als Berater des preußischen Königshauses.

Wegweiser für die Zukunft

Karl Friedrich vom Stein war mit Sicherheit kein Demokrat im heutigen Sinn. Zeit seines Lebens blieb er der ständischen Gesellschaftsordnung des 18. Jahrhunderts verhaftet. Aber er hat die Grundlagen für die demokratische Selbstverwaltung gelegt, wie wir sie heute kennen und damit, um mit Johannes Rau zu sprechen, unseren Kommunen ihr „Erfolgsgeheimnis“ verraten. „Die Anteilnahme und die demokratische Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger am Schicksal ihrer Stadt“, hat der frühere Bundespräsident und langjährige NRW-Ministerpräsident gesagt, „ist und bleibt die wichtigste Kraftquelle der Städte.“ Das tätige Engagement der Bürgerschaft für ihre eigenen Angelegenheiten zu fördern und zu unterstützen - das sind wir deshalb nicht nur dem Erbe des Freiherrn vom Stein schuldig, sondern auch der erfolgreichen Zukunft unserer Städte und Gemeinden. ●

BAUKUNST-FÜHRER IM INTERNET

Für Architektur und Baukunst aus Nordrhein-Westfalen gibt es nun erstmals ein Internet-Portal. Unter www.baukunst-nrw.de werden derzeit 300 wichtige Bauwerke des Landes aus allen Epochen und Funktionstypen in Bild und Text vorgestellt. Neben Sakral- und Kulturbauten sind auch alte Zechen, Hotels, Parks und Rathäuser zu finden. Der interaktive zweisprachige Baukunst-Führer ist nicht nur für Architekten, Ingenieure und Denkmalpfleger interessant, sondern auch für Laien und Touristen. Das Land NRW hat das von der Architektenkammer und der Ingenieurkammer Bau eingerichtete Portal, das auf einige tausend Objekte erweitert werden soll, mit 50.000 Euro unterstützt.



Spam zum Hören

Die Versender unerwünschter Werbe-E-Mails (Spam) werden immer kreativer. Seit neuestem versenden sie Sounddateien im MP3-Format, in der eine Frau mit verzerrter Stimme zum Kauf bestimmter Aktien aufruft. Profiteure dieses Werbetricks sind Spekulanten, die sich von entsprechenden Wertpapier-Käufen der Spam-Empfänger hohe Renditen durch darauf basierende eigene Spekulationen erhoffen.

iPhone in Deutschland auf dem Markt

Seit 09.11.2007 ist das Mobiltelefon iPhone von Apple auch in Deutschland erhältlich - exklusiv über einen Laufzeitvertrag von T-Mobile. Das Handy kostet einmalig 399 Euro. Hinzu kommen monatliche Kosten von 49 bis 89 Euro für zwei Jahre. In der Summe sind also mindestens 1.575 Euro zu investieren. Zunächst war das iPhone nur mit T-Mobile nutzbar. Während in den USA über

AT&T als Provider ähnlich verfahren wird - Gerüchten zufolge erhält Apple von AT&T pro iPhone nochmals 400 Dollar -, ist diese Bindung (SIM-Lock) in Frankreich verboten. Nach einer Klage der Mobilfunkgesellschaft Vodafone und einer einstweiligen Verfügung bietet T-Mobile das iPhone nun zunächst auch ohne Vertragsbindung zum Preis von 999 Euro an.



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

Handy-Störsender in USA populär

Nach Zeitungsberichten werden kleine batteriebetriebene Sender, mit denen der Handyempfang im nahen Umfeld gestört werden kann, in den USA zunehmend beliebter. Die rundfunkrechtlich nicht zugelassenen Geräte, die über das Internet zu bestellen sind, werden offenbar von Personen und Unternehmen wie Restaurants, aber auch Psychotherapeuten, lokal eingesetzt, um Handytelefonate Dritter zu unterbinden. Die Geräte sind nach einem Bericht der New York Times vom 04.11.2007 ab 50 Dollar zum Beispiel in Indien zu kaufen.

Google mit kürzester Adresse der Welt

Google hat in China die Internetadresse „g.cn“ auf sich registrieren lassen. Damit verfügt der Suchmaschinenbetreiber über die vermutlich kürzeste URL der Welt. Domains mit nur einem Buchstaben werden von den zuständigen Registraren nur selten vergeben. So verfügt Nissan zwar über „z.com“. Der für die .com zuständige Registrar verweigerte Google jedoch „g.com“ als URL. Jetzt hat das Unternehmen - wie einige andere mit dem kürzeren chinesischen Länderkürzel „.cn“ aber einen noch kürzeren Domainnamen.

Strom aus der Jacke

Das australische Forschungsinstitut CSIRO arbeitet an Jacken mit eingebauten Akkus, die durch die Bewegungen des Trägers selbstständig aufgeladen werden. Mithilfe der Akkus könnten dann wiederum mobile Geräte wie Handys oder MP3-Abspielgeräte aufgeladen werden. Damit hätte man stets Strom bei sich. Hauptprobleme sind offenbar das Gewicht solcher Strom produzierender Kleidungsstücke sowie die Empfindlichkeit beim Waschen und Trocknen.

„Financial Times Deutschland“ vom 25. 10. 2007

Kommunen für Fusion von WestLB mit LBBW

Der nordrhein-westfälische Städte- und Gemeindebund macht sich für einen Zusammenschluss von WestLB und LBBW stark und stellt sich damit gegen die Landesregierung. Ein Zusammengehen der beiden Institute stelle für die Kommunen „eine überzeugende Lösung“ dar, sagte der Präsident des Städte- und Gemeindebundes NRW, der Paderborner Bürgermeister Heinz Paus (CDU), in Münster. Überlegungen aus den Reihen der Landesregierung, die WestLB mit einigen Großsparkassen zusammenzuführen und ihr so den Zugang zum Endkundengeschäft zu öffnen, stießen auf „die strikte Ablehnung der Kommunen“. Die durch Verluste im Eigenhandel in Turbulenzen geratene Bank dürfe „nicht auf dem Rücken unserer Sparkassen“ saniert werden, sagte Paus. Die von Ministerpräsident Jürgen Rüttgers (CDU) geführte Landesregierung hatte sich gegen eine von den NRW-Sparkassenverbänden und der baden-württembergischen Landesregierung geforderte rasche Fusion von WestLB und LBBW gestellt. Rüttgers hatte vor den Folgen eines Zusammengehens der Geldhäuser für Arbeitsplätze und den Finanzplatz Düsseldorf gewarnt.

REUTERS

Praktikanten liefern Ideen

Die Stadt Schwerte mit Bürgermeister **Heinrich Böckelühr** (Foto li.) setzt auf Verwaltungsaustausch. Ende August 2007 hospitierten beispielsweise vier Beschäftigte der polnischen Stadt Nowy Sacz im Schwerter Rathaus, um neue Impulse im Verwaltungsalltag zu setzen. Seit langem bietet die Stadt Praktika in der Verwaltung und hat dies sogar ins Haushaltssicherungskonzept aufgenommen - als „Hospitation zur Generierung von Einsparvorschlägen“. Bankangestellte wie **Anke Altfrohe** (2. v. li.) und **Alexander Lethen** (2. v. re.), die ihre Schreibtische in der WL-Bank Münster mit denen im Fachbereich „Finanzen und Steuern“ tauschten, können da eine große Hilfe sein. Stadtkämmerer **Christian Schuchardt** (re.) rechnet mit zwei guten Ideen pro Jahr, die der Stadt dauerhaft 50.000 Euro Einsparung bringen sollen.



FOTO: STADT SCHWERTE

Sozialhilfe zur Teilnahme am integrativen Schulunterricht

Der Sozialhilfeträger hat individuelle Integrationshilfekosten auch dann zu übernehmen, wenn schulrechtlich Wahlfreiheit zwischen einer integrativen Unterrichtung und dem Besuch der öffentlichen Förderschule besteht und diese Kosten beim Besuch einer Förderschule nicht anfielen (nichtamtlicher Leitsatz).

BVerwG, Urteile vom 26. Oktober 2007
- 5 C 34.06 und 35.06 -

Das Bundesverwaltungsgericht hat in zwei Verfahren entschieden, dass die Stadt Chemnitz verpflichtet ist, die Kosten eines Integrationshelfers (Unterstützungsperson beim Schulbesuch) für ein schulpflichtiges behindertes Kind - hier: für die integrative Unterrichtung an einer Montessori-Grundschule bzw. an einer Montessori-Mittelschule - zu übernehmen.

Das Bundesverwaltungsgericht hatte bereits früher ausgesprochen, dass ein Anspruch auf Eingliederungshilfe durch Übernahme der Kosten eines Integrationshelfers für den Besuch einer integrativ unterrichtenden Grundschule, der das Kind schulrechtlich zugewiesen ist, besteht, obwohl solche Kosten sonst nicht angefallen wären. In den vorliegenden Verfahren war nunmehr weitergehend zu klären, ob individuelle Integrationshilfekosten auch dann zu übernehmen sind, wenn schulrechtlich Wahlfreiheit besteht und diese Kosten beim Besuch einer Förderschule nicht anfielen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat einen solchen Anspruch bejaht. Nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (§ 40 Abs. 1 Nr. 4

BSHG in Verbindung mit § 12 Nr. 1 der Eingliederungshilfeverordnung) umfassen die Hilfen zu einer angemessenen Schulbildung Maßnahmen zugunsten behinderter Kinder und Jugendlicher, wenn sie erforderlich und geeignet sind, den Schulbesuch im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht zu ermöglichen oder zu erleichtern. Diese Voraussetzungen lagen nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts vor, nachdem das Schulamt den betroffenen Kindern bzw. ihren Eltern die Wahl zwischen einer integrativen Unterrichtung an der Montessori-Schule und dem Besuch der öffentlichen Förderschule überlassen hatte. Der Sozialhilfeträger musste angesichts der dem Kind bzw. den Eltern eingeräumten Wahlfreiheit deren Entscheidung für eine integrative Beschulung respektieren.

Erhebung von Studienbeiträgen in NRW

Die Erhebung von Studienbeiträgen, die seit dem Wintersemester 2006/2007 auch für das Erststudium eingeführt sind, ist rechtmäßig (nichtamtlicher Leitsatz).

OVG NRW, Urteil vom 9. Oktober 2007
- Az.: 15 A 1596/07 -

Der 15. Senat des OVG NRW hat entschieden, dass die Erhebung von Studienbeiträgen, die seit dem Wintersemester 2006/2007 auch für das Erststudium eingeführt sind, rechtmäßig ist. Geklagt hatte die Studierendenschaft der Universität Paderborn gegen die Universität Paderborn. Die Klägerin machte den an sie abgetretenen Rückforderungsanspruch einer Studentin geltend, die den Studienbeitrag von 500 Euro für das Semester

zwar gezahlt, aber unter Hinweis auf die nach ihrer Meinung gegebene Nichtigkeit des Studienbeitragsgesetzes zurückgefordert hatte. Mit Urteil vom 26.03.2007 hatte das Verwaltungsgericht Minden die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung ist nunmehr vom OVG NRW zurückgewiesen worden.

In der mündlichen Urteilsbegründung wurde ausgeführt: Das Studienbeitrags- und Hochschulabgabengesetz berechtige die Universität zur Erhebung von Studienbeiträgen. Höher-rangiges Recht stehe dieser Regelung nicht entgegen. Das gelte namentlich für den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt). Artikel 13: (1) Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf Bildung an [...] (2) Die Vertragsstaaten erkennen an, dass im Hinblick auf die volle Verwirklichung dieses Rechts [...] c) der Hochschulunterricht auf jede geeignete Weise, insbesondere durch allmähliche Einführung der Unentgeltlichkeit jedermann gleichermaßen entsprechend seinen Fähigkeiten zugänglich gemacht werden muss. Der UN-Sozialpakt enthalte zwar eine Vertragsbestimmung über den unentgeltlichen Zugang zum Hochschulunterricht, auch habe die Bundesrepublik dem Pakt durch Gesetz zugestimmt. Gleichwohl sei die Vertragsbestimmung weder darauf angelegt noch geeignet, innerstaatlich als unmittelbar geltendes Recht angewandt zu werden. Auch sei das Land Nordrhein-Westfalen nicht verpflichtet gewesen, mit Rücksicht auf etwaige sich aus den Vertragsbestimmungen ergebende Verpflichtungen des Bundes von der Ein-



GERICHT IN KÜRZE

zusammengestellt von Hauptreferent Andreas Wohland, StGB NRW

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

führung von Studienbeiträgen abzusehen. Das Studienbeitrags- und Hochschulabgabengesetz verstoße auch nicht gegen sonstiges höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen das Recht der freien Wahl der Ausbildungsstätte. Durch die begleitenden Darlehensregelungen des Gesetzes sei nämlich sichergestellt, dass weiterhin allen dazu Befähigten ein Studium in zumutbarer Weise möglich sei.

Das OVG NRW hat die Revision nicht zugelassen. Dagegen ist die Nichtzulassungsbeschwerde möglich, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet.

Erhöhte Hundesteuer für Rottweiler

1. Ein Abwägungsdefizit bei der Aufnahme der Hunderasse „Rottweiler“ in die Liste unwiderleglich vermuteter „gefährlicher Hunde“ in der Hundesteuersatzung besteht nicht, wenn die Gemeinde an die Hunderasselisten des § 3 Abs. 2 S. 2 und § 10 Abs. 1 Landeshundegesetz NRW anknüpft und sich damit den im Gesetzgebungsverfahren gewonnenen Erkenntnissen zum abstrakten Gefährdungspotenzial der Hunderasse „Rottweiler“ anschließt.

2. Hunde der Rasse „Rottweiler“ dürfen entsprechend der örtlichen Hundesteuersatzung als so genannte gefährliche Hunde mit einem erhöhten Hundesteuersatz belegt werden, obwohl diese Hunderasse in der Rasseliste der „Hunde bestimmter Rassen“ des § 10 Abs. 1 und nicht der des § 3 Abs. 2 S. 2 Landeshundegesetz NRW („gefährliche Hunde“) aufgeführt ist.

VG Münster, Urteil vom 8. August 2007
- Az.: 9 K 3426/04 -

Hunde der Rasse „Rottweiler“ dürfen als so genannte gefährliche Hunde in Gescher entsprechend der örtlichen Hundesteuersatzung mit dem erhöhten jährlichen Steuersatz von 240,00 Euro statt 36,00 Euro belegt werden.

Die Kläger, Halter eines Rottweilers, hatten in ihrer Klage darauf verwiesen, die in der Hundesteuersatzung erfolgte Aufnahme der Hunderasse „Rottweiler“ in eine Liste von Hunden, deren Gefährlichkeit unwiderleglich vermutet werde, verstoße gegen den auch im Steuerrecht zu beachtenden Gleichheitsgrundsatz. Der Rat habe sich

bei Erlass der Hundesteuersatzung an dem im Jahre 2003 in Kraft getretenen Landeshundegesetz Nordrhein-Westfalen orientiert. Dieses definiere vier Hunderassen in seinem § 3 als „gefährliche Hunde“, zu denen der Rottweiler nicht gehöre. Diese Rasse sei vielmehr in die Rasseliste des § 10 Landeshundegesetz, die „Hunde bestimmter Rassen“ betreffe und für die weniger einschneidende Verpflichtungen bei der Haltung vorgesehen seien, aufgenommen. Eine solche Differenzierung, wie sie das Landeshundegesetz aufweise, fehle in der Hundesteuersatzung der Stadt Gescher.

Dieser Argumentation folgte das Gericht nicht. Es hat im Wesentlichen dargelegt: Mit der Hundesteuer dürfe die Gemeinde u. a. auch das Ziel verfolgen, in ihrem Gebiet generell und langfristig das Halten solcher Hunde zurückzudrängen, die auf Grund ihrer durch Züchtung geschaffenen typischen Eigenschaften in besonderer Weise die Eignung aufwiesen, ein gefährliches Verhalten zu entwickeln, sei es auch erst nach Hinzutreten anderer Faktoren. Diesem mit der Hundesteuer verfolgten Lenkungszweck entspreche es, wenn die Stadt Gescher in ihre Hundesteuersatzung die in § 3 und § 10 Landeshundegesetz genannten Hunderassen einschließlich des dort aufgeführten Rottweilers der erhöhten Hundesteuer für einen gefährlichen Hund unterwerfe. Die Halter der Hunde beider Rasselisten unterlägen im Wesentlichen gleichen Verpflichtungen und Auflagen nach dem Landeshundegesetz.

Auch aus dem Gesetzgebungsverfahren des Landeshundegesetzes, dem sich die Stadt Gescher mit ihrer Satzung habe anschließen dürfen, ergebe sich, dass der Rottweiler zu den Hunderassen mit einem abstrakten Gefährdungspotenzial gehöre, an das die Hundesteuersatzung allein anknüpfe. Ein Abwägungsdefizit bei der Aufnahme der Hunderasse „Rottweiler“ in die Liste sei daher nicht erkennbar. Überdies habe der Rat der Stadt bei Fassung des Beschlusses über die Hundesteuersatzung entsprechende eigene Erwägungen zum abstrakten Gefährdungspotenzial der Hunderasse „Rottweiler“ angestellt. Sie würden durch die so genannten Beißstatistiken der Jahre 2003 bis 2006 im Übrigen bestätigt, in denen der Rottweiler bei Beißvorfällen mit Verletzungen am Menschen regelmäßig im oberen Drittel auffällig gewordener Hunderassen vorzufinden sei.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Die Kläger haben Berufung beim OVG NRW eingelegt. ●



Frank Hasenberg (SPD) ist neuer Bürgermeister der Stadt Wetter. Der 43-Jährige wurde in Wetter-Esborn geboren und arbeitete bis zu seiner Wahl zum Bürgermeister als Bankkaufmann bei der Commerzbank Düsseldorf. Seit dem Jahr 2000 ist er Vorsitzender des SPD-Ortsvereins Esborn und seit 2004 Mitglied des Rates der Stadt Wetter. Zudem ist Hasenberg ehrenamtlich aktiv, unter anderem im Vorstand des Elbschehallevereins sowie als Vorsitzender des Vereinsrings Esborn. Hasenberg wurde in Wetter erstmals nach der Reform der Gemeindeordnung ohne Stichwahl und für eine Amtszeit von sechs Jahren gewählt. Die Wahl war nötig geworden, weil der bisherige Amtsinhaber Dieter Seitz vorzeitig sein Amt aufgegeben hatte.

Die Wahl war nötig geworden, weil der bisherige Amtsinhaber Dieter Seitz vorzeitig sein Amt aufgegeben hatte.



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 05
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

Januar-Februar 2008:

Geo-Information