



Aus dem Inhalt:

- Schwerpunkt: Personalentwicklung
- 200 Jahre Kreise – Erinnerungen an den Altkreis Rees
- Finanzielle Ausstattung der Kindertagesbetreuung

Geschaffenes vor Ort nutzen – Zur Bereichsausnahme des Rettungsdienstes vom Vergaberecht

Im März und im Dezember 2015 hat der nordrhein-westfälische Landtag ein novelliertes Rettungsgesetz (RettG) und ein neu geschaffenes Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz Nordrhein-Westfalen verabschiedet. Ein Kernpunkt der politischen Debatte war die Frage der Wirkung des EU- und Bundesvergaberichts auf die Leistungen im Bereich des Rettungsdienstes, des Brandschutzes und des Katastrophenschutzes. Dabei bestand unter den Akteuren Einvernehmen, dass die auf EU-Ebene mit Inkraftsetzung der neuen allgemeinen Vergaberichtlinie geschaffene Möglichkeit der Herausnahme der Leistungen dieser Bereiche aus dem Vergaberecht unmittelbar nach der bundesrechtlichen Umsetzung auch in Nordrhein-Westfalen genutzt werden sollte. Die bundesrechtliche Umsetzung ist zwischenzeitlich erfolgt. Das novellierte Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), das die Bereichsausnahme vorsieht, ist im April 2016 in Kraft getreten.



Die damit gefundene Regelung bildet das Rückgrat des Erhalts und der Weiterentwicklung der unverzichtbaren Verzahnung von Rettungsdienst, Brandschutz und Katastrophenschutz – und damit der öffentlichen Sicherheit in Nordrhein-Westfalen insgesamt. Es ist nun von hoher Bedeutung, diese Möglichkeit vor Ort zu nutzen, die alle Fraktionen des nordrhein-westfälischen Landtags in den genannten Gesetzgebungsverfahren gefordert hatten. Zu Recht führte Gesundheitsministerin Barbara Steffens aus Anlass der Einbringung des Gesetzentwurfes der Landesregierung am 2. Juli 2014 im Plenum im Hinblick auf die Neukonturierung des § 13 RettG NRW aus: „Darüber hinaus glaube ich, dass wir eine Neufassung der Mitwirkung von Leistungserbringern vorgelegt haben, die auch nach der in zwei Jahren zu erwartenden Vorlage der bundesrechtlichen Vorgaben zur Umsetzung der Bereichsausnahme Bestand haben kann.“

Zurzeit treten verschiedene externe und teilweise durch dritte Leistungsanbieter engagierte Berater an die kommunale Seite mit Hinweisen dazu heran, wie die Vergabe von Leistungen ab dem Inkrafttreten der Novelle des GWB zu erfolgen habe. Grundlinie ist dabei zumeist, dass Aufträge „sicherheitshalber“ stets in einem formellen Vergabeverfahren unter Beratung der Anbietenden zu vergeben seien. Zu den Bereichen, die von solchen Hinweisen Dritter betroffen sind, gehört auch der Rettungsdienst. Dabei wird argumentiert, rettungsdienstliche Leistungen müssten trotz der vollständig in das GWB übernommenen EU-Bereichsausnahme in einem EU-weiten Ausschreibungsverfahren vergeben werden. Die EU-Bereichsausnahme sei in Deutschland nur auf den Katastrophenschutz anwendbar. Überdies gelte ohnehin das EU-Primärrecht, das vorliegend zu einer Vergabe unter Beachtung der Grundsätze der Transparenz und Nichtdiskriminierung zwingt.

Die Motivation solcher Argumentationen ist angesichts der Eindeutigkeit des EU-Rechts leicht zu durchschauen. Das EU-Primärrecht gleicht einer magischen Keule, die interessierte Berater stets an die Wand hängen, um ein hinreichendes Maß an Ungewissheit zu säen, aus der ihr wirtschaftlicher Erfolg keimt. Die Keule des EU-Primärrechts soll angeblich immer liberalisierend durchschlagen – gleichgültig, was der Sekundärgesetzgeber anordnet. Diese Taktik hat in den letzten Jahren ihre Wirkung nicht verfehlt und mancherorts dazu geführt, dass bewährte Strukturen zerstört wurden, um maximale Gewissheit für eine rechtlich sichere Lösung zu erreichen.

Allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) inzwischen – in Entscheidungen mit den ebenso magischen Namen „SPEZZINO“ und „CASTA“ – diesen Angstmacher gleich zweimal zerbrochen. Selbst unter altem Vergaberecht durften die Mitgliedstaaten solche Bereichsausnahmen auch vom EU-Primärrecht vorsehen. Nun sieht das neue EU-Vergaberecht solche Bereichsausnahmen sogar ausdrücklich vor.

Es gilt also: Keine Angst vor Beratern, die immer noch mit dem Schatten der Primärrechtskeule drohen. Ihnen sollte auf kommunaler Ebene nicht gefolgt werden, wie Landkreistag, Städtetag und Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen ihren Mitgliedern einhellig und näher begründet empfohlen haben. Vielleicht geht es zum EuGH. Dann sei es so. Wer Sicherheit schützen will, muss Umwege in Kauf nehmen: Dem EuGH ist in diesem Fall möglich, auch den Schatten der magischen Keule in noch mehr Stücke zerbrechen zu lassen.

Dr. Martin Klein
Hauptgeschäftsführer
des Landkreistages Nordrhein-Westfalen

EILDienst

5/2016



Kavalleriestraße 8
40213 Düsseldorf
Telefon 02 11/300491-0
Telefax 02 11/300491-660
E-Mail: presse@lkt-nrw.de
Internet: www.lkt-nrw.de

Impressum

**EILDienst – Monatszeitschrift
des Landkreistages
Nordrhein-Westfalen**

Herausgeber:
Hauptgeschäftsführer
Dr. Martin Klein

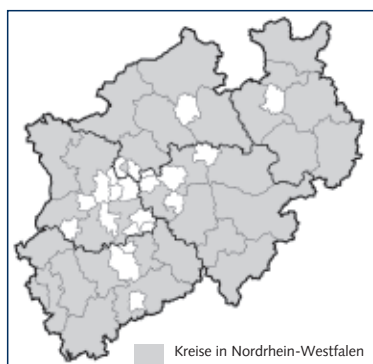
Redaktion:
Erster Beigeordneter Dr. Marco Kuhn
Beigeordneter Dr. Christian v. Kraack
Hauptreferent Dr. Markus Faber
Referentin Dr. Andrea Garrelmann
Referentin Dorothee Heimann
Wiss. Mitarbeiter Thomas Krämer
Referentin Kirsten Ruenbrink
Hauptreferent Dr. Kai Zentara

Quelle Titelbild:
MK-Photo – Fotolia.com

Redaktionsassistent:
Heike Schützmann
Astrid Hälker
Monika Borgards

Herstellung:
ALBERSDRUCK GMBH & CO KG
Leichlinger Straße 11
40591 Düsseldorf

ISSN 1860-3319

**Auf ein Wort**

145

Aus dem Landkreistag

Vorstand des LKT NRW am 18.04.2016 in Düsseldorf	139
200 Jahre – Erinnerungen an den Altkreis Rees	150

**Schwerpunkt:
Personalentwicklung**

Dualer Studiengang „Soziale Arbeit“ – eine Maßnahme des Personalentwicklungskonzeptes im Hochsauerlandkreis	152
Die Bedeutung von Kompetenzen in der Personalentwicklung – Kompetenzoffensive bei der StädteRegion Aachen	154
In Zukunft Führen – innovatives interkommunales Qualifizierungsprogramm für Nachwuchskräfte	155
Zertifikat Personalentwicklung beim Studieninstitut Westfalen-Lippe – Nachhaltig, wirksam, praxisnah	157
Der Nachwuchsförderkreis beim Kreis Steinfurt	159
Qualifizierungsmaßnahmen kurz und bündig am Beispiel der Landeshauptstadt Düsseldorf	161

Themen

Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Kinderbetreuung (Gesetz zur Änderung des Kinderbildungsgesetzes)	162
Landkreistag NRW zum geplanten Pflegeberufereformgesetz	163
Erhebung des Vollzugsaufwands nach dem Standardkostenmodell in NRW	165
Rettungsdienstliche Aufträge – Bereichsausnahme vom Vergaberecht seit 18.04.2016	167

Im Fokus

Cities of Migration: Kreis Düren berichtet in Toronto über seine Erfahrungen	168
Medien-Spektrum: Aktuelle Pressemitteilungen	
Kommunen sorgen für bessere Entsorgung – Bund darf Bundesratsentschließung zum Wertstoffgesetz nicht länger ignorieren	169

EILDienst

5/2016

Landkreistag NRW bemängelt Bundesverkehrswegeplan 2030	169
Gegen die Zusammenlegung der Ausbildung von Erwachsenenkrankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege: Landkreistag NRW befürchtet schlechtere Ausbildung in den Pflegeberufen	170
Landkreistag NRW fordert flexible Lösungen bei der Inklusion – Das Kindeswohl muss im Vordergrund stehen	170



Kurznachrichten

Allgemeines

Der Kreis Gütersloh: Zahlen/Daten/Fakten 2016	171
Zuzug von Ausländern nach NRW stark gestiegen	171
Weniger Einbürgerungen in NRW	171

Arbeit und Soziales

Stärkster Anstieg der Reallöhne in NRW seit fünf Jahren	171
Anzahl der Erwerbspersonen steigt bis 2020 um 5,1 Prozent	171
Pro-Kopf-Arbeitsleistung in NRW in allen Wirtschaftsbereichen gestiegen	172
Lohnunterschied zwischen Ungelernten und leitenden Angestellten in NRW gesunken	172
Mehr Empfänger von Grundsicherungsleistungen in NRW	172

Bauen und Planen

Zahl der Wohnungsgenehmigungen in NRW gestiegen	172
33 Prozent der Bauvorhaben in NRW wurden 2015 mit erneuerbaren Heizenergien geplant	173

Familie; Kinder und Jugend

Zahl der Scheidungen in NRW geht weiter zurück	173
--	-----

Gesundheit

Beschäftigtenzahl im Gesundheitswesen in NRW gestiegen	173
2015 lebten in NRW knapp 1,8 Millionen schwerbehinderte Menschen	174

EILDienst

5/2016



Kultur

Erfolgreiches Pilotjahr der KulturScouts Bergisches Land 174

Wanderungen am PC planen: Katasteramt des Oberbergischen Kreises bietet kostenlos Kartenmaterial 174

„Siegtal pur“ – Flyer mit Aktivitäten im autofreien Siegtal auf einen Blick 175

Schule und Weiterbildung

Zahl der Schüler an privaten Ersatzschulen um 1,5 Prozent höher als vor zehn Jahren 175

7 024 Studierende in NRW erhielten 2015 ein Deutschlandstipendium 175

NRW: Auch 2015 machten mehr Mädchen Abitur als Jungen 175

Umwelt

Lebensversicherung für Erdkröte & Co. im Rhein-Sieg-Kreis 175

Wirtschaft und Verkehr

Das Wirtschaftswachstum in NRW ist 2015 stabil geblieben 176

NRW-Großhandelsumsatz im Jahr 2015 in etwa auf Vorjahresniveau 176

Produktion der NRW-Industrie im Jahr 2015 gesunken 176

Umsätze der NRW-Industriebetriebe gesunken 176

Umsätze im NRW-Handwerk gesunken 177

Persönliches

Landrat Dr. Andreas Coenen neuer Vorsitzender des Gemeinsamen IT-Lenkungsausschusses der kommunalen Spitzenverbände 177

Landrat Dr. Ralf Niermann ist neuer Vorsitzender des LKT-Schulausschusses 177

Ehemaliger Kreisdirektor Wolfgang Becker verstorben 178

Hinweise auf Veröffentlichungen 178

Vorstand des LKT NRW am 18.04.2016 in Düsseldorf

In der Sitzung am 18.04.2016 unter Vorsitz von Präsident Landrat Thomas Hendele, Kreis Mettmann, standen für den Vorstand des Landkreistages NRW zunächst Themen aus der Flüchtlingspolitik auf der Agenda. Diskutiert wurde über die Probleme und Hemmnisse bei der Rückführung von ausreiseverpflichteten Ausländern. Die Vorstandsmitglieder sprachen sich gegen eine vom Bundesrat am 18.03.2016 – Bundesrats-Drs. 68/16 (Beschluss) – geforderte Altfallregelung in den Fällen besonders langjähriger Asylverfahren aus, von der unter anderem eine negative Anreizwirkung ausgehen könne. Denn die Altfallregelung soll auf Asylbewerber Anwendung finden, die vor einem bestimmten Stichtag eingereist sind, noch keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben, gut integriert sind, keine Straftaten begangen haben und nicht aus einem sicheren Herkunftsland kommen. Dies würde auch Asylbewerber betreffen, die sich noch im laufenden Asylverfahren befinden. Dies wäre auch mit Blick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz rechtstaatlich bedenklich und würde unter Umständen – neben der problematischen Anreizwirkung – verfahrensverzögerndes Verhalten in Asylverfahren positiv sanktionieren.

Der Vorstand befasste sich außerdem mit dem Bundesverkehrswegeplan 2030, dessen Entwurf kürzlich veröffentlicht und zur Anhörung freigegeben wurde. Die Landräte begrüßten hierbei grundsätzlich, dass der Anteil des Landes NRW an den Investitionsmitteln für Aus- und Neubauprojekte im Bereich der Bundesfernstraßen im Entwurf des Bundesverkehrswegeplans 2030 auf 19,2 Prozent erhöht worden sei. Jedoch entspreche dieser Anteil immer noch nicht dem Bevölkerungsaufkommen oder dem nach dem Königsteiner Schlüssel auf NRW entfallenden Anteil. Außerdem kritisierte der Vorstand, dass NRW im Bereich laufender und fest disponierter Mittel im Bereich Straßenbau nach wie vor einen zu geringen Finanzanteil erhalten soll. Gerade im Bereich des Schienenwegeausbaus würden bedeutsame Vorhaben mit regionaler Erschließungsfunktion nicht ausreichend berücksichtigt (vgl. auch EILDienst LKT NRW Nr. 4/April 2016, Seite 109).

Ein weiteres Thema, das in der Sitzung erörtert wurde, war das Tariftreue- und Vergabegesetz NRW. Zwar bringt der Gesetzentwurf zur Neufassung des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW nach Auffassung der Mitglieder eine teilweise Entbürokratisierung und größere Anwenderfreundlichkeit mit sich; er bleibe jedoch dennoch deutlich hinter den Erwar-

tungen des Landkreistages NRW zurück. Die Frage eines Ausgleichs der entstehenden Mehrkosten durch das Land stellt sich daher nach Auffassung der Vorstandsmitglieder nach wie vor.

Der Vorstand befasste sich zudem mit dem Entwurf eines Bundesgesetzes zur Reform der Pflegeberufe, durch den eine Zusammenlegung der Ausbildungen für die Bereiche der Erwachsenen-Krankenpflege, der Kinderkrankenpflege und der Altenpflege beabsichtigt wird (vgl. dazu im einzelnen EILDienst LKT NRW Nr. 5/Mai 2016 – in diesem Heft, Seite 163 ff). Die Landräte kritisierten, dass es durch eine solche Zusammenlegung zu einer Verschlechterung der Ausbildungsqualität kommen werde, da die Praxis in den entsprechenden Bereichen deutlich unterschiedlich sei und sein müsse. Zudem sei nach Ansicht der Vorstandsmitglieder damit zu rechnen, dass sich die meisten Fachkräfte nach einer solchen generalistischen Ausbildung für den Klinikbereich entscheiden würden, so dass die Altenpflege nicht nur spezifisches Wissen, sondern auch Personal verlieren werde.

Weiteres Thema der Sitzung war der Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung in NRW, der seit Ende 2015 im Landtag behandelt wird. Nachdem die kommunalen Spitzenverbände bereits in den Erarbeitungsprozess des

Entwurfs intensiv eingebunden waren, konnte der Entwurf auch von Seiten des Vorstands insgesamt begrüßt werden. Der Vorstand verband damit die Erwartung, dass die weiterhin bestehenden Kritikpunkte in einzelnen Fragen ebenfalls noch aufgegriffen werden (vgl. dazu EILDienst LKT NRW Nr. 3/März 2016, Seite 77).

Darüber hinaus befassten sich die Vorstandsmitglieder mit den Eckpunkten zur Messung des Vollzugsaufwandes von Kommunen, die kürzlich zwischen dem Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes NRW und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW abgestimmt worden waren (vgl. dazu EILDienst LKT NRW Nr. 5/Mai 2016 – in diesem Heft, Seite 165 ff).

Diese konnten vom Vorstand des LKT NRW zustimmend zur Kenntnis genommen werden. Die Landräte machten jedoch in diesem Zusammenhang nochmals deutlich, dass aus der Messung des Vollzugsaufwands von europa-, bundes- oder landesrechtlichen Vorgaben auch die gebotenen Konsequenzen gezogen und die betreffenden Regelungen im Sinne der Kommunen angepasst werden müssen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 00.10.10

200 Jahre Kreise – Erinnerungen an den Altkreis Rees

Am 1. Dezember 2015 ist die vom Landkreistag NRW konzipierte Ausstellung „200 Jahre rheinische und westfälische Kreise“ eröffnet und damit das Jubiläumsjahr der Kreise eingeläutet worden (vgl. EILDienst LKT NRW Nr. 12/2015, Seite 430 ff). Die Ausstellung wandert im Jubiläumsjahr 2016 durch ganz Nordrhein-Westfalen und wird jeweils für mehrere Wochen in den verschiedenen Kreishäusern gezeigt. Am 20. April 2016 ist die Ausstellung im Kreishaus des Kreises Wesel eröffnet worden, wobei Landrat Dr. Ansgar Müller die Gelegenheit nahm, an dem auf den Tag genau vor 200 Jahren gegründeten Kreis Rees hinzuweisen, der zum 1. Januar 1975 in den Kreis Wesel überging. Der Kreissitz des Kreises Rees wurde bereits im Jahr 1842 von Rees nach Wesel verlegt. Der jetzige Kreis Wesel vereinigt seit 1975 die kreisangehörigen Städte und Gemeinden der ehemaligen Kreise Dinslaken, Moers und Rees sowie der Gemeinde Dingden und des Ortes Altschermbek und besteht damit ebenfalls bereits über 40 Jahre. Anlässlich der Eröffnung der Ausstellung „Von der preußischen Obrigkeit zur bürgerlichen Selbstverwaltung – 200 Jahre rheinische und westfälische Kreise“ hielt der Hauptgeschäftsführer des Landkreistages NRW, Dr. Martin Klein, ein Grußwort zum Thema „200 Jahre Kreisverfassung“. Der Reeser Bürgermeister Christoph Gerwers sowie der ehemalige Kämmerer der Gemeinde Schermbeck, Hans Zelle, würdigten den Altkreis Rees mit ihren Festreden. Nachfolgend ist ein Auszug aus dem Grußwort von Hauptgeschäftsführer Dr. Martin Klein dokumentiert.

Der Ursprung von Kreisen und Landräten führt auf das 14. Jahrhundert zurück, wahrscheinlich noch früher, und zwar in böhmisch-slawisch-wendischen Regionen. In der Mark Brandenburg gelang es der dortigen Ritterschaft Mitte des 16. Jahrhunderts die Zustimmung des Kurfürsten zu erlangen, neben seinen ständigen Hofräten auch Landräte zu berufen. Der Begriff „Kreisverfassung“ hat ebenfalls seinen Ursprung in dieser Zeit und bedeutete eine räumlich begrenzte Verteidigungsgemeinschaft gemeinsam von Fürst und Ständen. In der Mitte des 17. Jahrhunderts erhielten die märkischen Kreise als Verwaltungsbezirke feste Grenzen, deren Hauptaufgabe insbesondere im Ausbau der Verkehrsverbindungen bestand. In der Zeit Friedrichs des Großen wurde das Landratsamt mit Ausnahme von Ostfriesland und Moers in allen Provinzen der Monarchie eingeführt, aber nicht überall mit einer Kreisverfassung wie in der Mark Brandenburg verbunden. Im Herzogtum Kleve und in der Grafschaft Mark, die bereits zu Beginn des 17. Jahrhunderts in den Besitz des Kurfürsten von Brandenburg kamen, wurden ebenfalls keine Kreise errichtet. Eine Repräsentation der Kreise – also ein Kreistag – wurde ebenfalls nicht geschaffen.

Infolge der Niederlage gegen Napoleon 1806 musste sich Preußen vollständig aus dem Westen Deutschlands zurückziehen. Karl vom und zum Stein sowie Karl August von Hardenberg entwickelten mehrere Denkschriften zur Reform des Preußischen Staatswesens und insbesondere der Staatsorganisation, in denen der Kombination der Staats- und der Selbstverwaltung auf Provinzial-, Kreis- und Gemeindeebene zentrale Bedeutung zukam. Alle drei Stände – Adel, Bürger und Bauern – sollten in den Selbstverwaltungskörperschaften vertreten sein, wobei die Frage der Wahl der Vorsteher der Kreise aus dem Adel oder

die Ernennung durch den König zunächst offen blieb. Der erste Entwurf einer Kreisordnung vom 13. Oktober 1808 sah einen königlichen Verwaltungsbeamten als Landrat und Spitze des Kreises vor. Den Vorsitz über die Kreisversammlung und die Ausführung seiner Beschlüsse sollte ein Kreisdirektor übernehmen, der aus den Reihen des Kreistags zu wählen war. Der Entwurf der Kreisordnung kam nicht zur Umsetzung.

Mit dem Wiener Kongress erhielt Preußen das Rheinland und Westfalen zugesprochen. Der preußische Staat wurde in zehn Provinzen eingeteilt, diese wiederum in Regierungsbezirke. Die zunächst im Gebiet des heutigen Kreises Wesel errichtete Provinz Großherzogtum Niederrhein wurde im Jahre 1822 zur Rheinprovinz vereinigt. Die Verordnung wegen verbesserter Einrichtung der Provinzialbehörden vom 30. April 1815 regelte auch, dass jeder Regierungsbezirk in Kreise eingeteilt wird. Die Organisation der Landratsämter und eine Instruktion für die Landräte wurde vorbehalten, wobei Staatskanzler Hardenberg in seiner Ausführungsverordnung vom 3. Juli 1815 zur Kreiseinteilung festlegte, dass diese „mit der sorgfältigsten Schonung bestehender Verhältnisse“ erfolgen solle. Die Distanz zum Sitz der Kreisbehörde sollte möglichst nicht 20 Kilometer überschreiten; die Bevölkerungszahl der Kreise sollte zwischen 20.000 und 36.000 Einwohner umfassen.

Durch königliche Verfügung vom 20. April 1816 – also heute auf den Tag vor 200 Jahren – entstanden einschließlich der Stadtkreise im Rheinland im Regierungsbezirk Düsseldorf elf und im Regierungsbezirk Kleve sechs Kreise. Bereits zwei Tage später nahmen die Kreisverwaltungen – zeitgleich mit den beiden Oberpräsidenten und den sechs Bezirksregierungen – ihre Tätigkeit auf. Mangelnde Ortskenntnisse über die niederrheinischen Verhältnisse

se führten dazu, dass in den Provinzen Großherzogtum Niederrhein und Jülich-Kleve-Berg schon in den nächsten Jahren nicht weniger als 22 Kreise zusammengelegt wurden. Durch Kabinettsorder vom 11. Juni 1816 bestimmte Friedrich Wilhelm III., dass der Landrat als staatlicher Beamter künftig durch die Kreisstände aus der Mitte der Rittergutsbesitzer zu wählen sei. Aus dem Vorschlag von drei geeigneten Bewerbern der Kreisstände hatte der König einen der Vorgeschlagenen zum Landrat zu ernennen.

Am 31. Dezember 1816 (es wurde offenbar auch an Sylvester gearbeitet) erreichte die Bezirksregierung auf dem Dienstweg der Entwurf einer Instruktion für die Landräte, der 56 Paragraphen umfasste. Den Landräten als Organ der staatlichen Verwaltung wurde auferlegt, „gegen die Kreiseingesessenen Glimpf, Bescheidenheit und Geduld, aber auch – wo die Pflicht es erheischt – Ernst zu beweisen, sich überall rechtschaffen zu benehmen, tätig und überlegt zu handeln, auf alles, was in ihrem Kreis vorgeht, Acht zu haben, sich von allem und jedem Notiz zu verschaffen, dazu die ohnehin nach der Natur der Geschäfte vorkommenden Reisen im Kreise fleißig zu nutzen und sich dadurch des in sie gesetzten vorzüglichen Vertrauens Wert zu erhalten“.

Als weitere Kreisbeamte waren die Bestellung eines Kreissekretärs, eines Kreisboten, eines Kreiskassenrendanten, bei größeren Kreisen auch die eines Kassenkontrolleurs vorgesehen. Als Gesundheitsbeamte sollten ein Kreisphysikus und ein Kreischirurgus für jeden Kreis bestellt werden. Interessanterweise hat der Entwurf der Instruktion vom Dezember 1816 niemals die königliche Bestätigung erhalten und ist damit nicht förmlich in Kraft getreten. In Ermangelung einer endgültigen Bestimmung entwickelte er sich gleichwohl zum Leitbild und zwar mindestens bis zum Erlass der Kreisord-

nungen nach 1872. Unübertroffen ist ein Kernsatz der Denkschrift des preußischen Finanzministers Friedrich von Motz aus dem Jahre 1823: „Die beste Instruktion für die Landräte bleibt immer die, recht viele gute Dinge mit so wenigen Akten als möglich zu tun, die Sache ins Leben zu führen und nicht im Papier zu begraben.“

Mit der Kreisordnung vom 13. Juli 1827 wurden die Kreistage gebildet, die den Zweck hatten, „die Kreisverwaltung des Landrates in Kommunal-Angelegenheiten zu begleiten und zu unterstützen“. Sie hatten auch das Recht auf Mitbewirkung bei der Besetzung einer Landratsstelle, indem ihnen das Recht zugestanden wurde, drei Kandidaten zu benennen. Der Kreistag setzte sich aus drei Ständen aus dem Großgrundbesitz, dem Kleingrundbesitz und dem Kapitalbesitz zusammen. Die Wahl der Kandidaten zum Kreistag erfolgte auf sechs Jahre; Beschlüsse des Kreistages wurden mit einfacher Mehrheit gefasst. Die Kreisstände wurden erst in den 1840er Jahren dazu ermächtigt, Kreiskommunalsteuern von den Kreisbewohnern zu erheben, um gemeinnützige Einrichtungen oder Anlagen zu schaffen oder einen Notstand zu beheben. Der Beschluss der Kreisstände bedurfte der Bestätigung durch die jeweilige Regierung.

Nach mehreren Jahren Vorlaufzeit wurde am 30. Mai 1887 die Kreisordnung für die Rheinprovinz verkündet. In § 2 der Kreisordnung heißt es: „Jeder Kreis bildet nach näherer Vorschrift dieses Gesetzes einen Kommunalverband zur Selbstverwaltung seiner Angelegenheiten mit den Rechten einer Korporation“. Damit wur-

den die Kreise mit ihrer charakteristischen Stellung als staatliche Verwaltungsbezirke sowie als Selbstverwaltungskörperschaften konstituiert. Der Landrat führte die Verwaltung und wurde bis 1918 vom König ernannt, danach vom preußischen Staatsministerium. Der Kreistag hatte das Vorschlagsrecht zur Ernennung des Landrates, ohne dass der König daran gebunden war. Zudem führte der Landrat den Vorsitz des neu begründeten Kreisausschusses als zentralem Beschlussorgan des Kreises. Alle Kreistagsabgeordneten wurden nunmehr gewählt – mindestens 20 pro Kreis – und zwar auf sechs Jahre.

Der Kreisausschuss bestand aus dem Landrat und sechs Kreistagsabgeordneten und hatte Aufgaben als unterste Instanz in Verwaltungsstreitverfahren und als Beschlussausschuss, wonach er die Beschlüsse des Kreistages vorzubereiten und auszuführen hatte. Zudem oblag ihm die Beaufsichtigung der Kreisbeamten. Seit dem Inkrafttreten der Kreisordnung wuchs der Aufgabenbereich der Kreise sowohl bei den staatlichen als auch bei den Selbstverwaltungsaufgaben, so etwa im Veterinärwesen, im Versicherungswesen, bei der Nahrungsmittelkontrolle, beim Straßen- und Schienenbau, dem Sparkassenwesen, Ver- und Entsorgung sowie beim Bau von Kleinbahnen. Zugleich entstanden zusätzliche Aufgaben im Gesundheitswesen, der Sozialhygiene, der Jugendpflege und im Wohnungsbau.

Bedingt durch die Ereignisse des Ersten Weltkriegs wuchsen insbesondere die Herausforderungen der Kreise im Sozialwesen und bei der Nahrungsmittelversorgung

spürbar an. Die Novemberrevolution 1918 führte zur Demokratisierung der Kreisverfassung.

Nur wenige Tage nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten 1933 wurden die vorzeitigen Kommunalwahlen in Preußen beschlossen, die der NSDAP die machtpolitische Schlüsselstellung im kommunalen Bereich sichern sollte. Allerdings erreichte die NSDAP in der Rheinprovinz lediglich 34 % der Abgeordnetensitze und lag damit deutlich unter dem preußischen Durchschnitt in Höhe von 48 % der Kreistagsitze. Sämtliche Kompetenzen der Kreistage wurden schließlich per Gesetz bereits im Juli 1933 vom Kreistag auf den Kreisausschuss übertragen; zudem wurden das Recht und die Pflicht der Landräte, die Kreistage einzuberufen, beseitigt. Mit Erlass der Deutschen Gemeindeordnung vom 30. Januar 1935 wurde das Führerprinzip zur Maxime erhoben, indem den Landräten mehr Befugnisse und Zuständigkeiten zugewiesen wurden. Durch eine Verordnung des Ministerrats vom 26. September 1939 entfielen die Beschlusszuständigkeiten der Vertretungskörperschaften und Kollegialbehörden im Kreis und gingen insgesamt auf den Landrat über. Weitergehende Reformüberlegungen für den Erlass einer Deutschen Kreisordnung wurden infolge des Zweiten Weltkrieges nicht umgesetzt.

Nach dem Zweiten Weltkrieg setzten die Briten als Besatzungsmacht am 1. April 1946 die sog. revidierte Deutsche Gemeindeordnung in Kraft, mit der die Gemeindeordnung den britischen Vorstellungen angepasst wurde. Insbeson-



Landrat Dr. Ansgar Müller (rechts) eröffnete die Ausstellung „200 Jahre rheinische und westfälische Kreise“ am 20. April 2016 im Kreishaus Wesel.

dere kam es zur doppelten Verwaltungsspitze, also zur Doppelspitze zwischen dem ehrenamtlichen Landrat und dem hauptamtlichen Oberkreisdirektor. Bereits im April 1948 wurden mehrere untere staatliche Sonderbehörden in die Kreisverwaltungen eingegliedert. Insbesondere handelte es sich dabei um die Kataster-, Gesundheits- und Veterinärverwaltung. Weitere Kommunalisierungen erfolgten zur Jahrtausendwende und mit Wirkung zum 01.01.2008; letzteres im Bereich der Umwelt- und der Versorgungsverwaltung.

Als weiterer großer Schritt in die Jetzt-Zeit sind sicherlich die Gebietsreformen der Jahre um 1970 ff zu nennen. Aus 57 NRW-Kreisen wurden 31 einwohner- und flächenmäßig deutlich größere und damit leistungsfähigere Gebietskörperschaften; zugleich führte die Gebietsreform zu 373 statt vormals 2.324 kreisangehörigen Gemeinden; aus 37 kreisfreien Städten wurden 23.

Die britisch geprägte Doppelspitze in den Kreisen und Gemeinden hielt nur gut 40 Jahre: Mit einer Übergangszeit zwischen 1994 und 1999 gab es 1999 erstmals flächendeckende Urwahlen eines hauptamtlichen Hauptverwaltungsbeamten, nämlich des Landrates. Insofern folgte Nordrhein-Westfalen insbesondere den Vorbildern im süddeutschen Kommunalverfassungsrecht. Der Landrat war wieder – wie in der Anfangszeit seit 1816 – alleinige Spitze seines Kreises.

Trotz aller Wandlungen in den zurückliegenden Jahrzehnten gilt es drei Konstanten der Kreisverfassung festzuhalten, nämlich den Landrat, den Kreistag als Vertretungskörperschaft und die Scharnierfunktion der Kreise zwischen staatlicher Verwaltungsbehörde und kommunaler Selbstverwaltungskörperschaft. Ungeachtet aller Reformen und Aufgabenwandelungsprozesse sind diese Konstanten ein Beleg dafür, dass das Konstrukt „Kreis“ einen hohen Wirkungsgrad aufweist und

– so ist meine Überzeugung – auch noch viele weitere Jahre aufweisen wird, da die Grundkoordinaten seiner Struktur äußerst unterschiedlichen Anforderungen gerecht werden und damit hinreichend flexibel ausgestaltet sind. Ein Kreis und damit die Kreisverfassung ist keine auf Emotionen abstellende Organisationsform der öffentlichen Verwaltung auf überörtlicher kommunaler Ebene.

Die Kreisverfassung ist vielmehr zutiefst rational hergeleitet. Eben eine ursprünglich preußische Kreation, die ihre zeitlose – oder auch stets zeitgemäße – Modernität in den zurückliegenden 200 Jahren unter Beweis gestellt hat. Wie es § 1 der Kreisordnung NRW heute noch festhält: „Die Kreise verwalten ihr Gebiet zum Besten der kreisangehörigen Gemeinden und ihrer Einwohner nach den Grundsätzen der gemeindlichen Selbstverwaltung“.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 00.10.21



Dualer Studiengang „Soziale Arbeit“ – eine Maßnahme des Personalentwicklungskonzeptes im Hochsauerlandkreis

Von Arno von Bishopink, Fachdienstleiter Personal, und Diethard Nolte, Ausbildungsleiter, Hochsauerlandkreis

Im Jahre 2011 ist das Personalentwicklungskonzept des Hochsauerlandkreises als Basis für die zukünftige Personalplanung verwaltungsseitig erstellt und in den parlamentarischen Gremien beraten und zur Kenntnis genommen worden. Die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes erfolgte in 2015. Neben Aussagen zur Personalstruktur und -planung enthält es Instrumente und Maßnahmen für Personalbereiche mit einem besonderen Entwicklungsbedarf.

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass es zunehmend schwieriger wird, geeignetes Personal – besonders in den sozialen, technischen und medizinischen Berufen – zu finden. Die Abgänge der nächsten Jahre werden daher nicht leicht wieder zu besetzen sein. Der Hochsauerlandkreis verfolgt daher den Ansatz, nach Möglichkeit den zukünftigen Bedarf an Fachkräften selbst auszubilden.

Am Beispiel des Studiengangs „Soziale Arbeit“ soll hier explizit auf die Änderung hin zur Bachelor-Ausbildung und die Auswirkungen auf die Praxis eingegangen werden. Gleichzeitig wird eine sinnvolle Alternative für die eigene Ausbildung von Fachkräften vorgestellt.

Durch die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge sollte ein höherer Praxisbezug des Studiums gefördert werden. Mit Wegfall des Anerkennungsjahres

beim Diplomstudiengang Soziale Arbeit ist es schwieriger geworden, den Einsatz im praktischen Beruf zu testen und die vielfältigen Arbeitsfelder des öffentlichen Dienstes vor dem endgültigen Einstieg in den Beruf kennen zu lernen. Hier konnten bislang die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ihre theoretischen Kenntnisse unter Anleitung praktisch umsetzen. Die überwiegenden neuen Studienordnungen sehen auch auf freiwilliger Basis keine vergleichbare Regelung vor.

In der Praxis wird daher üblicherweise den Studierenden die Möglichkeit geboten im Jugendamtsbereich und/oder Sozialpsychiatrischen Dienst ein nach den Studienordnungen vorgesehenes Praktikum abzuleisten. Für diese Praktika muss offensiv geworben werden, um eine möglichst breite Auswahl von Studierenden kennen zu lernen. Alternativ ergibt sich die Mög-



Prof. Dr. Jürgen Burmeister.

lichkeit, nach dem Bachelor-Abschluss an einem einjährigen Trainee-Programm teilzunehmen, um praktische Erfahrungen sammeln zu können.

Im Rahmen der Ausbildungsplatzplanungen wurde das Augenmerk auf das Angebot der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Heidenheim gelenkt. Schnell war der Kontakt zum Studiengangsleiter Soziale Dienste der Jugend-, Sozial- u. Familienhilfe Prof. Dr. Jürgen Burmeister geknüpft.

Herr Prof. Dr. Burmeister konnte bei Vor-Ort-Terminen beim Hochsauerlandkreis die neue Ausbildungsform im Bereich Soziale Arbeit allen Beteiligten, das heißt dem Fachdienst Personal, dem Jugend- und Gesundheitsamt und den Interessenvertretungen, ausführlich vorstellen. Dank der sehr guten Beratung stand die Entscheidung frühzeitig fest, entsprechende Studienplätze reservieren zu lassen.

Im Jahr 2011 sind für den Einstellungsjahrgang 2012 zwei Ausbildungsplätze bedarfsorientiert für den Dualen Studiengang „Soziale Arbeit“, Studienrichtung „Soziale Dienste der Jugend-, Sozial und Familienhilfe“ angeboten worden. Ziel war es, einen verbesserten Praxisbezug der zukünftigen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter zu erreichen und die Studierenden langfristig an den Hochsauerlandkreis als Arbeitgeber zu binden. Die Ausbildungsplätze konnten im Rahmen der Nachwuchskräfteauswahl besetzt werden. Zum 01.10.2012 haben die ersten Nachwuchskräfte das Studium aufgenommen. Die Studiendauer beträgt drei Jahre. Sie gliedert sich in sechs Theoriephasen an der Hochschule und sechs Praxisphasen beim Hochsauerlandkreis im Bereich Jugend- und Gesundheitsamt. Theorie- und Praxisphasen wechseln sich ab. Jede Phase dauert circa zwölf bis 14 Wochen. Die Lehrveranstaltungen finden in Kursen mit maximal 30 Studierenden statt, die von hauptamtlichen Professorinnen und Professoren sowie von nebenberuflichen Lehrbeauftragten gehalten und betreut werden.

Die Studierenden sind arbeitsrechtlich durch einen Ausbildungsvertrag mit entsprechender Ausbildungsvergütung an den Hochsauerlandkreis gebunden. Sie haben keine Semesterferien. Urlaubszeiten können nur in den Praxisphasen genommen werden, eine Verlängerung der Studienzeit ist nicht vorgesehen.

Das Praxisstudium ist integrierter Teil des dualen Studiengangs. Die Inhalte des Theiestudiums und die in der Praxis zu erwerbenden Handlungskompetenzen stehen zueinander in einer komplementären, sich wechselseitig ergänzenden Verbindung. Grundlage dafür sind die in



Landrat Dr. Karl Schneider mit Carolin Föster (links) und Anna Hillebrand (rechts) nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung

den Modulbeschreibungen niedergelegten Qualifizierungsziele.

Ziel des Praxisstudiums ist es, das Arbeitsfeld und die Fallbearbeitung in der institutionsspezifischen Art und Weise kennenzulernen und auch kritisch zu hinterfragen. Im Praxisstudium geht es primär darum, den Einzelfall in seinem situativen Kontext zu verstehen und die auf der Grundlage des gesetzlichen Handlungsauftrages und von berufsethischem fachlichen Standards möglichen Problemlösungen zu initiieren. Es wird ein professioneller Umgang mit den Adressatinnen und praktisch erlernt und umgesetzt. Mit zunehmender Kompetenz und Sicherheit sind die Studierenden zum Ende der Ausbildung weitgehend selbst in der Lage, eigenständig zu handeln.

Die Praxisphasen finden im Jugendamt (unter anderem Allgemeiner Sozialer Dienst, Pflegekinderdienst, Adoption, Jugendarbeit, Jugendaustausch, Betreuung einer Kinderkur im Kinderkurheim Arnsberg auf Norderney) als auch im Gesundheitsamt (unter anderem sozialpsychiatrischer Dienst) statt, das heißt in den Bereichen, in dem der spätere Einsatz erfolgen soll.

Da die Studierenden nach dem Abschluss des Studiums die Aufgaben und organisatorischen Abläufe der Kreisverwaltung kennen und am Ende des Studiums zum selbstständigen Arbeiten befähigt sind, sind sie ohne zusätzliche längerfristige Einarbeitung sofort einsetzbar und haben keinen „Praxischock“.

2015 haben die ersten beiden Studierenden erfolgreich die Ausbildung beendet und werden im Jugendamt verantwortlich eingesetzt.

Wie sehen die bisherigen Erfahrungen aus? Sowohl die Studierenden als auch die Praxisanleitungen und die Verwaltung beurteilen die bisherigen Erfahrungen positiv. Das Studium erfordert zwar ein deutlich disziplinierteres Arbeiten. Es gibt keine Semesterferien und für das typische „Studentenleben“ bleibt wenig Zeit. Die räumliche Trennung von 400 Kilometern kann gerade in der ersten Studiumsphase eine nicht zu unterschätzende persönliche Belastung darstellen.

Das frühe Heranführen an den Arbeitsalltag mit den unterschiedlichen Ausbildungsstationen erleichtert den Berufseinstieg. Viele Abläufe sind bereits aus den Ausbildungsabschnitten bekannt. In den Praxisphasen kann der Kontakt zu den Studierenden leicht gehalten werden und die erforderliche Unterstützung geleistet werden. Die Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule verläuft reibungslos und es werden praxisgerechte Problemlösungen gefunden.

Auf Grund der positiven Erfahrungen hat der Hochsauerlandkreis am 01.10.2015 wieder zwei Ausbildungsplätze besetzt und wird zwei weitere Plätze für 2017 ausgeschrieben.

Sicherlich kann die duale Ausbildung externe Besetzungsverfahren nicht vollumfänglich ersetzen. Sie stellt aber eine überaus praxisorientierte Ergänzung zum üblichen Regelstudium dar. Gerade bei den altersbedingten Fluktuationen kann bedarfsgerecht gesteuert werden.



Die Bedeutung von Kompetenzen in der Personalentwicklung – Kompetenz-offensive bei der StädteRegion Aachen

Von Susanne Penkert, Diplom-Psychologin und Personalentwicklerin, StädteRegion Aachen

Die StädteRegion Aachen ist seit 2009 Rechtsnachfolgerin des Kreises Aachen. Der neu gegründete Verband aus zehn Städten und Gemeinden regelt heute die Angelegenheiten von rund 540.000 Menschen. Auch die Verwaltung hat sich durch den Zusammenschluss von 900 auf ca. 2.000 Mitarbeitende vergrößert.

Vielfältige Personalentwicklung hat bei der StädteRegion Aachen einen großen Stellenwert und wird seitens der Behördenleitung explizit unterstützt. Inhalte und Methoden werden immer wieder kritisch hinterfragt und weiterentwickelt. Wichtige Elemente der Personalentwicklung sind:

- Fachliche und besonders auch persönlichkeitsfördernde Seminare sowie Coaching und Teaminterventionen,
- ein modulares Personalentwicklungsprogramm (PEP) mit Fortbildungen, Hospitationen und Projekten für das mittlere Management,
- regelmäßige, verbindliche und verpflichtende Mitarbeitergespräche,
- zeitlich befristete Vergabe von Führungsfunktion einschließlich eines Wiederbestellungsverfahrens u.a. basierend auf einer Vorgesetztenbeurteilung.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2014 haben gezeigt, dass die Verwaltung der StädteRegion gut aufgestellt ist. Dennoch gilt auch hier, dass die Arbeitswelt gleichzeitig dynamischer und komplexer wird. Die Anforderungen werden vielfältiger. Wandel und Veränderung gehören „quasi ungefragt“ zum Alltag. Das Dringliche von gestern ist mitunter morgen schon wieder vergessen. Dennoch fordert das Hier und Heute adäquates Handeln. Wie ist es zu schaffen, dass der hohe Druck nicht „Ex-Leistungsträger“ produziert und die Überdrüssigkeit ständiger Veränderungsprozesse nicht dazu führt, aus der retrospektiven Verzerrung der „guten alten Zeiten“ nicht mehr heraus zu kommen? Wie ist es zu schaffen, Unsicherheit als ständige Begleiterin zu akzeptieren und Handlungsfähigkeit zu bewahren? Wie schafft es die Personalentwicklung, an den organisations-egoistischen Zielen Gesundheit, Wohlbefinden und Zufriedenheit der Beschäftigten festzuhalten und trotz restriktiver Rahmenbedingungen auch zukünftig geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung zu realisieren?

Der Weg: Erstellen von Kompetenzprofilen

Um Antworten auf die oben gestellten

Fragen geben zu können, beschreitet die Personalentwicklung der StädteRegion Aachen einen neuen Weg.

Der erste Schritt liegt darin, genauer und gezielter hinzuschauen. Ausgangspunkt ist die Analyse von Kompetenzen und die Erstellung von Kompetenzprofilen. Der Kompetenzbegriff (lateinisch *competere* unter anderem „zu etwas fähig sein“) hat insbesondere im Bildungskontext Einzug gehalten: Inhalte beziehungsweise Lerneinheiten im Bachelor-Studiengang beschreiben für die jeweiligen Studieninhalte einen definierten Kompetenzzuwachs und legen fachliche und überfachliche Kompetenzziele fest. Diese Form des „Denkens in Kompetenzen“ bildet auch die zukünftige Grundlage der Personalentwicklung bei der StädteRegion Aachen. Leitfragen sind: Welche Kompetenzen brauchen Beschäftigte und in welchem Ausmaß brauchen sie diese? Welche Kompetenzen müssen Beschäftigte bei Neueinstellungen oder Neubesetzungen mitbringen, welche können wie entwickelt werden und wie können diese überprüft werden?

Unter Kompetenz wird das komplette Bündel von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen gefasst, die man zur Bewältigung der Aufgaben braucht. Qualifikationen und Wissen an sich machen eine Person noch nicht kompetent (daher gibt es auch „hochqualifizierte Inkompetente“). Kompetenzen lassen sich wie folgt klassifizieren: Das Handeln in Bezug auf Sachverhalte, Aufgaben, Sachprobleme erfordert Fach- und Methodenkompetenz. Das Handeln in Bezug auf Kolleg/innen, Mitarbeitende, Bürger/innen, kurzum in Bezug auf unsere Mitmenschen, erfordert Sozialkompetenz beziehungsweise kommunikative Kompetenz. Schließlich handeln wir auch in Bezug auf uns selbst. Dies entspricht der personalen Kompetenz. Kompetentes Verhalten ist beobachtbar, somit auch messbar und entwicklungsfähig.

Der Kompetenzaspekt impliziert folgende Grundüberlegung: Jede und jeder von uns verfügt bereits über Kompetenzen (sonst wären wir schlichtweg nicht da, wo wir sind...). Es geht darum, diese Kompetenzen sichtbar zu machen, sie zu messen und

sie weiter zu entwickeln. Das Hauptaugenmerk liegt nicht auf Defiziten oder Problemen (der Vergangenheit), sondern auf dem, was in der Zukunft angestrebt wird. Die Aufmerksamkeit richtet sich auf Ressourcen und fokussiert auf das, was funktioniert bzw. schon vorhanden ist.

Das Modell „Kompetenzoffensive bei der StädteRegion Aachen“ wird weitreichende Implikationen mit Auswirkungen auf nahezu alle Bereiche der Personalarbeit haben. Ausgangsbasis ist die Entwicklung von Anforderungs- beziehungsweise Kompetenzprofilen für bestimmte Stellen, Stellenbündel oder bestimmte Funktionen. Zunächst werden die Anforderungsdimensionen und Anforderungsprofile einschließlich ihrer Gewichtungen in Workshops erarbeitet. Als Grundlage dient die Analyse erfolgsversprechender und zielführender Verhaltensweisen für die Bewältigung von Aufgaben. Diese erfolgsversprechenden Verhaltensweisen werden gesammelt, dann wird eine Einschätzung vorgenommen, welche nicht-fachlichen und/oder fachlichen Kompetenzen in welchem Ausmaß notwendig sind. An diesem Prozess sind je nach Bedarf Stelleninhaber/innen bzw. Funktionstragende, Mitarbeitende, Vorgesetzte, Mitglieder des Personalrates oder bestimmte Fachleute beteiligt. Auf diese Weise entsteht nach und nach eine „Kompetenzlandkarte“ für die Beschäftigten in der StädteRegion.

Innerhalb der jeweiligen Kompetenzbereiche werden unterschiedliche Stufen berücksichtigt. In nahezu jeder Stellenausschreibung wird „Teamfähigkeit“ gefordert. Da wir aber nicht nur mit den sogenannten „eierlegenden Wollmilchsäuen“ rechnen können, macht es Sinn, zu differenzieren:

Heißt Teamfähigkeit für das entsprechende Stellenbündel, gut mit eher Gleichgesinnten und Gleichgestellten in Gruppen zusammen zu arbeiten? Bedeutet es, dass der/die Beschäftigte in der Regel das Sachgebiet eigenständig bearbeitet und sich in Vertretungsfällen mit anderen absprechen muss? Heißt Teamfähigkeit eher Konfliktfähigkeit und ist gefordert, in einer heterogenen Gruppe bei Differenzen einen

Konsens herzustellen und gemeinsame Lösungen anzustreben? Oder heißt Teamfähigkeit sich immer wieder neu auf dynamische Gruppen, zukünftig vielleicht sogar virtuelle Teams, einzustellen?

Auch am Beispiel der kommunikativen Kompetenz gibt es eine Spannweite. Ist es primär gefordert, sich kundengerecht, verständlich und klar auszudrücken? Oder ist gefordert, sich rhetorisch versiert, überzeugend auszudrücken und Verhandlungsgeschick zu haben?

Die Ergebnisse dieses Prozesses bilden die Grundlage für Personalauswahl und Personalentwicklung. So werden beispielsweise in einem kompetenzbasierten Auswahlinterview genau die Kompetenzen erfragt, die sich für diese Stelle als relevant herauskristallisiert haben. Maßnahmen der Personalentwicklung können im Hinblick auf einen messbaren Kompetenzzuwachs bewertet werden.

Ausblick: Passgenau(er)e Personalentwicklung

Nach dem Prozess der Analyse besteht der zweite Schritt darin, insbesondere die nicht-fachlichen Kompetenzen gezielt

ter auszubauen, die Personalentwicklung methodisch vielfältiger zu gestalten und Interventionen passgenauer vorzunehmen. Seminare, Fort- und Weiterbildung sind und bleiben elementare Bausteine der Personalentwicklung. Dennoch gibt es eine Vielzahl weiterer methodischer Ansatzpunkte. Gute Erfahrungen haben wir zum Beispiel im Rahmen unseres PersonalentwicklungsProgramms (PEP) mit Hospitationen in verwaltungsfremden Bereichen gemacht. Wir wollten bei PEP nicht nur Seminare anbieten, sondern Flexibilität, Selbstorganisation und Perspektivwechsel fördern. Manche Mitarbeitenden kommen in jungen Jahren in die Verwaltung und haben seitdem nichts anderes kennengelernt. Ein Mitarbeiter wollte deshalb erfahren, was es heißt, mit sehr viel mehr Unsicherheit als in der Verwaltung zu arbeiten. Deshalb hat er drei Tage in einem freien Journalistenbüro hospitiert. Ein Kollege empfand es als persönliche Bereicherung, den Team-Zusammenhalt in 24-Stunden-Schichten bei der Feuerwehr zu erleben. Viele Mitarbeitende kommen anschließend mit Anregungen zurück, aber auch mit der Erkenntnis, dass sie es hier durchaus gut haben. Insofern sind die Hospitationen

auch ein Instrument, um die Selbstreflexion zu fördern. Selbstorganisierte Lern- und Projektgruppen (sowohl im Rahmen von PEP aber zum Beispiel auch mit Auszubildenden) fördern eine Vielzahl von kommunikativen, aber insbesondere auch personalen Kompetenzen.

Etabliert hat sich auch ein kollegiales Austauschforum für die mittlere Führungsebene (Workshop für Arbeitsgruppenleitungen). Hier hat sich gezeigt, dass mitunter das „Aushalten“ eine wichtige Kompetenz darstellt und durch das Instrument der kollegialen Beratung inhaltliche und emotionale Entlastung erreicht wird. Die kollegiale Beratung findet auf dieser Ebene mittlerweile ämterübergreifend regelmäßig statt. Die ersten verwaltungsinternen Erfahrungen mit der Kompetenzoffensive (Kompetenzprofile für Auszubildende, kompetenzbasiertes Auswahlinterview) vermitteln Optimismus, dass sich der zwar mühsame Weg als lohnenswert und spannend erweist und das Marketing-Motto „Damit Zukunft passiert“ auch für die internen Prozesse gilt.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 11.11.00



In Zukunft Führen – innovatives interkommunales Qualifizierungsprogramm für Nachwuchskräfte

Von Dorothea Herrmann, Dipl.-Psychologin und Wirtschaftsinformatikerin (M.Sc.), synexa consult, Essen, Programmleitung „In Zukunft Führen“ am Studieninstitut Niederrhein und Beate Papendell-Illés, stellvertretende Geschäftsführerin des Studieninstituts Niederrhein

„In Zukunft Führen“ (IZF) heißt das innovative Personalentwicklungsprogramm des Studieninstituts Niederrhein für qualifizierte Nachwuchskräfte in der Öffentlichen Verwaltung. Es vermittelt umfassende Basiskompetenzen der (Personal-)Führung, der Steuerung von Projekten und Prozessen und unterstützt die Entwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit. Das Besondere: In diesem Programm qualifizieren sich Teilnehmende aus unterschiedlichen Verwaltungen einer Region – gemeinsames Lernen und verwaltungsübergreifende Projekte stärken so „nebenbei“ die interkommunale Vernetzung und Zusammenarbeit.

Wie es anfang

Die Stadt Willich brachte 2002 den Stein ins Rollen: „Eine etwas andere Form von Qualifizierung“ sollte es werden, zunächst für die eigene Verwaltung, entwickelt von einer internen Projektgruppe. Nicht nur im Seminarraum lernen, sondern alltagsnah, sich selbst, die eigenen Erfahrungen, das eigene Erleben intensiv reflektierend. Zugleich sollte das Programm eine gewisse Flexibilität ermöglichen. Das zweijährige

Programm läuft inzwischen im zwölften Durchgang, seit langem als Angebot für die gesamte Region – und „IZF“ hat sich als Marke in den Verwaltungen am Niederrhein eingepreßt.

Die vielfältigen Arbeitsformen des Programms

Die Themen des Programms umfassen die „klassischen“ führungsrelevanten Kompetenzen: Kommunikation / Gesprächsfüh-

rung, Konfliktmanagement, Teamleitung / Teamentwicklung, Rhetorik, Präsentation und Selbstpräsentation, Moderation, Prozessmanagement, Projektmanagement, Selbst- und Zeitmanagement. Neu war das didaktische Konzept, das vielfältige Lernformen und -medien miteinander integriert: Die Themen werden nicht nur in einer Serie von „Zweitägern“ vermittelt, sondern „In Zukunft Führen“ verknüpft als Blended Learning-Maßnahme Präsenzseminare, Hospitationen, Projektlernen,

Selbststudium und individuelle Aufgabebearbeitungen mit mediengestützten Lernformen. Derlei ist bis heute im öffentlichen Bereich noch wenig üblich. So bereiten sich die Teilnehmenden zum Beispiel mit Hilfe kompakter, gut lesbarer Studienbriefe auf Seminarthemen vor. Im Seminar steht dann die gesamte Zeit für gemeinsames Lernen, Erproben und gegenseitiges Feedback zur Verfügung. Die Seminare haben somit viel „Drive“, weil keine grundlegenden Modelle und Ähnliches mehr vermittelt werden müssen.

Durch das gesamte Programm hindurch wird die Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle und persönlichen Entwicklung ermöglicht und gefördert – denn Selbstreflexion und Fähigkeit zur Selbstdistanz sind entscheidende Schlüssel für gutes Führen. Alle Teilnehmenden werden durch eine der beiden Kursleitungen intensiv begleitet; ihr ausführliches Feedback zu individuellen Aufgabebearbeitungen, in Bilanzgesprächen oder einem Coaching unterstützt gezielt Selbstreflexion und Entwicklung.

Die gesamte Qualifizierung ist so angelegt, dass nicht nur auf inhaltlicher, sondern zugleich auf einer zweiten Ebene gelernt wird: Neben den sozialen und methodischen Schlüsselkompetenzen geht es um den Erwerb und Ausbau von Selbstorganisationskompetenz und Medienkompetenz – für Führungskräfte der kommenden Jahre unerlässlich.

Zum Beispiel nutzen die Teilnehmenden eine Lernplattform als Web-Community für den Kurs und als „virtuelles Projekt-Büro“, bearbeiten E-Learning-Module und erstellen ein Wiki als Beispiel für zeitgemäße Wissens- und Erfahrungssicherung. Abgesehen von Seminarterminen ist eine Reihe von Kurs-Anforderungen individuell zu gestalten – Fallbearbeitungen, eine Geschäftsprozessoptimierung, Hospitationen. Deren zeitlich flexible Gestaltung ist

ein sehr gutes Übungsfeld für Planungskompetenz.

Das Programm enthält neben den Seminaren viele Elemente, die arbeitsplatznahe, soziale und informelle Wege beruflichen Lernens integrieren: Hospitationen, eine interkommunale Projektarbeit, Veränderungen der eigenen Arbeitsabläufe. So wird Lernen mit dem Handeln im Alltag verknüpft und wirkt damit nachhaltiger. Und die Teilnehmenden können sich in unterschiedlichen Settings und bei vielfältigen Anforderungen erproben.

Die Verankerung des Programms in den Verwaltungen

Die Führungskräfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden einbezogen – und schätzen es in der Regel sehr, nicht nur zu wissen, „wann mein Mitarbeiter mal wieder zwei Tage zur Fortbildung weg ist“. Sie klären zu Beginn im Gespräch mit der Kursleitung gemeinsam mit der Teilnehmerin / dem Teilnehmer, wo Stärken und wo besondere Entwicklungsfelder liegen, die im Laufe der Qualifizierung besonders im Blick sein sollen. Zur Mitte des Kurses erfolgt eine Zwischenbilanz, zum Ende eine Abschlussbilanz.

In fast allen Verwaltungen nehmen an diesen Kontrakt- und Bilanzgesprächen inzwischen auch die für Personal(-entwicklung) verantwortlichen Fachbereichsleitungen teil. Sie sehen die Qualifizierung des Führungsnachwuchses als Aufgabe des ganzen Hauses und gewinnen durch IZF einen intensiveren Einblick in die potentielle Führungsmann- und -frauschaft der Zukunft.

Die Verwaltungen profitieren auch unmittelbar von Elementen der Qualifizierung: Jeder Teilnehmende optimiert einen Geschäftsprozess im eigenen Arbeitsfeld; umfangreiche, zehnmonatige Gruppen-Projekte bearbeiten Themen, für die in

den Verwaltungen sonst oft zu wenig Zeit bleibt; Präsentationen werden für konkrete Gremien vorbereitet, nicht nur als „Übung“; Teamanalysen helfen, Entwicklungen im eigenen Team zu initiieren. Die Verwaltungen entscheiden in jedem Jahr flexibel, wie viele Teilnehmende sie in den nächsten Kurs entsenden – einige nutzen jedes Jahr zwei oder drei Plätze, manche überspringen auch schon mal ein Jahr oder entsenden in jedem dritten Jahr dann eine größere Gruppe.

Aus kleinen Gemeinden kommen auch einzelne Teilnehmende und schätzen ganz besonders den Austausch mit anderen. Ob unter den Teilnehmenden einer bestimmten Verwaltungen oder quer durch die ganze Kursgruppe: Immer wird als Gewinn erlebt, dass Mitarbeitende der Kernverwaltung und Mitarbeitende aus Außenstellen oder städtischen Eigenbetrieben, dass Verwaltungsangestellte und Kolleginnen und Kollegen mit Fachausbildungen der sozialen Arbeit, aus dem Hochbau, aus Umwelt-Berufen, aus der IT oder der Feuerwehr in bunter Mischung und intensivem Austausch den Kurs zusammen durchlaufen.

Verwaltungen, die schon seit einigen Jahren regelmäßig Teilnehmende durch „In Zukunft Führen“ qualifizieren lassen, erleben inzwischen, wie sich innerhalb ihres Hauses ehemalige und aktuelle Teilnehmende über die Kursjahrgänge hinweg vernetzen und auf der Basis der vergleichbaren Qualifizierungserfahrungen rasch gute Kooperationsfäden spannen.

Interkommunale Kooperation

Die Teilnehmenden schätzen den Blick über den Tellerrand, den ihnen die organisationsübergreifende Zusammensetzung ermöglicht. „Wie macht ihr es eigentlich mit ...?“ ist eine viel gestellte Frage in Seminarpausen. So entstehen kurze Drähte für den interkommunalen Austausch auch über das Ende des Kurses hinaus.

Die interkommunalen Projekte sind zwar mit einem gewissen Aufwand behaftet, weil bei aller mediengestützten Zusammenarbeit natürlich auch persönliche Treffen und damit Fahrten erforderlich sind. Aber auch hier wiegt der Erfahrungsgewinn höher, übrigens auch für die begleitenden Führungskräfte, die als Mitglieder der Projektleitungsgruppe die Projekte interkommunal mit steuern.

Der Kreis der entsendenden Verwaltungen könnte sehr gut erweitert werden, wenn eine gewisse Nähe zum Rheinland gegeben ist. Aber ebenso wäre der Aufbau eines „IZF-Netzes“ in einer anderen Region möglich.



Das Blended-Learning-Konzept von „In Zukunft Führen“: flexibel und arbeitsplatznah.

Für wen ist ein Programm wie „In Zukunft Führen“ geeignet?

Die Teilnehmenden kommen mit unterschiedlichen Vorerfahrungen, altersgemischt, entweder schon in Führung oder einer anderen herausgehobenen Funktion oder auf dem Weg dahin. IZF ist also keine Einstiegsqualifizierung zum „Schnuppern“, sondern eine Qualifizierung für die, „die wirklich etwas wollen“ – wobei das nicht Führung im engeren Sinne sein muss. Die relativ lange Laufzeit von zwei Jahren hat gute Gründe: Zum einen ermöglicht sie, dass IZF auch mal in den Hintergrund tritt – zum Beispiel wenn saisonale Spitzen die Teilnehmenden am Arbeitsplatz fordern. Zum anderen lernt man soziale und persönliche Kompetenzen nicht im Schnelldurchlauf: Das muss „sich setzen“ und im Alltag erprobt werden. Die Laufzeit und Flexibilität des Programms ermöglicht ebenso eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf – IZF ist auch im übertragenen Sinne ein „nachwuchsfreundliches Programm“, denn auch Mutterschutz- und

Erziehungszeiten sind abzufedern und können integriert werden.

Wenn IZF-Absolventinnen und Absolventen weiterlernen wollen, so werden inzwischen keine IZF-Aufbaumodule mehr angeboten, sondern IZF wird verknüpft mit der Modularen Qualifizierung für den Aufstieg in den höheren Dienst. Verwaltungen schätzen diese Systematik, die einen guten, transparenten Fahrplan in der Personalentwicklung darstellt.

Das Fazit nach 13 Jahren „In Zukunft Führen“

Die Komplexität eines solchen Programms ist herausfordernd, gilt es doch, den Teilnehmenden wie auch den anderen Beteiligten in den Verwaltungen Orientierung zu geben in den vielfältigen Kurselementen. Diese Komplexität braucht ein Gegengewicht in der Kontinuität der Kursleitung und -begleitung. Eine langjährige Zusammenarbeit verbindet den Programmträger (Studieninstitut Niederrhein), die Kursleitung aus einem Team erfahrener Dozentinnen und Dozenten mit Zusatzqualifika-

tionen in Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung (synexa consult) und das kommunale Rechenzentrum Niederrhein (krzn) als Partner für die Lernplattform einschließlich Qualifizierung und Betreuung der Teilnehmenden.

Aber die Erfahrung ist guter Lohn für die Mühe: Das Konzept hat sich bewährt. Inhalte und Arbeitsformen tragen dauerhaft, die kontinuierliche Verbesserung einzelner Elemente ist selbstverständlich. „In Zukunft Führen“ ist fester Bestandteil im Angebot des Studieninstituts Niederrhein und in der Führungsqualifizierung einer Reihe von Kommunen im Rheinland; jährlich startet ein neuer Kurs. Und immer häufiger kommt es vor, dass frühere IZF-Absolventinnen und Absolventen nun als Führungskräfte ihre eigenen Mitarbeitenden in einem IZF-Kurs begleiten. Eine Teilnehmerin fasste es kürzlich in einer Abschlussveranstaltung so zusammen: „IZF ist echt komplex – aber auch echt lohnend!“.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 11.11.00



Zertifikat Personalentwicklung beim Studieninstitut Westfalen-Lippe – Nachhaltig, wirksam, praxisnah

Von Barbara Rütter, Dozentin am Studieninstitut Westfalen-Lippe

Arbeitsverdichtung, Aufgabenflut, steigende Anforderungen, diese Herausforderungen erleben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung täglich. Zu meistern sind diese nur mit kompetenten und motivierten Beschäftigten. In der Praxis zeigt sich, wie hoch die Bedeutung einer professionellen Personalentwicklung ist, wenn man die Effizienz der Arbeit in der Verwaltung auch in Zukunft sichern will. Dabei ist der Erfolg davon abhängig, wie versiert Personalentwicklungsmaßnahmen eingeführt werden, wie professionell sie in ein Konzept eingebunden und wie passgenau diese auf die Besonderheiten und Herausforderungen der Kommune abgestimmt sind.

Die Anforderungen an die Arbeit in der Verwaltung steigen. Immer wichtiger wird die Qualität der Dienstleistungen. Diese Qualität muss aber, durch den in der Vergangenheit erfolgten Stellenabbau, mit immer weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht werden. Gleichzeitig gibt es geänderte Erwartungshaltungen der Bürgerinnen und Bürger an die Dienstleistung der Verwaltung. Diese erwarten zu Recht, dass die Verwaltung hochwertige Leistungen bei möglichst kurzen Bearbeitungszeiten erbringt, dass ihre Interessen auf Verständnis stoßen und sie umfassend beraten werden. Diesen Anforderungen kann nur mit bestens qualifiziertem und motiviertem Personal begegnet werden. Daher ist es notwendig die Leistungspro-

tenziale der Beschäftigten gut zu nutzen. Und deshalb ist eine zielgerichtete Personalentwicklung unentbehrlich.

Doch wie sieht es in der Praxis aus? Vielfach ist es doch so, dass Maßnahmen der Personalentwicklung mit viel Energie begonnen, mit Nachdruck und hohem Aufwand eingeführt wurden, aber danach das Engagement deutlich nachlässt. Dazu zwei Beispiele:

Beispiel 1: Eine Mitarbeiterbefragung ist durchgeführt worden. Es haben sich nur wenige daran beteiligt. Die Ergebnisse werden kurz diskutiert, danach verschwindet die Untersuchung in der Schublade....

Beispiel 2: Es werden Mitarbeitergespräche eingeführt. Die Führungskräfte werden geschult, eine Reihe von Vorgesetzten

haben dennoch keine Gespräche geführt. Sie mussten erinnert werden, Kontrollen wurden eingeführt. Einige führen zwar die Gespräche, nehmen sie aber nicht ernst, reden viel zu kurz mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, vereinbaren keine Ziele....

Der Grund für solche Ergebnisse, die sich schlecht mit der Euphorie über die Chancen und Möglichkeiten der Personalentwicklung decken, liegt nicht darin, dass Personalentwicklung keinen Nutzen stiften könnte. Der Grund für solche Ergebnisse liegt oft an einer Reihe von Faktoren, die viel mit der Herangehensweise und Methodik zu tun haben. Wenn man Konzepte nicht präzise auf die Besonderheiten der eigenen Behörde abstimmt, wenn man

Maßnahmen in der falschen Reihenfolge angeht, wenn man sie nicht konsequent zu Ende führt, wird der gewünschte Erfolg ausbleiben.

Eine gute Ausbildung ist wichtig

Für eine gute Personalentwicklung bedarf es daher Profis mit einer soliden Ausbildung. Dabei ist dieses Aufgabenfeld selten Gegenstand von Ausbildungsgängen. Das Studieninstitut Westfalen-Lippe bietet deshalb gemeinsam mit der Firma Transfer GmbH aus Hürth dazu ein Bildungsformat im Sinne eines blended learnings an, das umfassend, praxisnah und nachhaltig auf die Aufgaben in der Personalentwicklung vorbereitet. Der Zertifikatskurs Personalentwicklung wendet sich dabei an eine heterogene Zielgruppe: Neulinge, die in der Verwaltung gerade mit ersten Personalentwicklungsprojekten beginnen sind genauso eingeladen wie „alte Hasen“ die schon viele Maßnahmen durchgeführt haben. Kurz: Alle, die gerne überprüfen möchten, ob es Möglichkeiten gibt, Konzepte und Maßnahmen besser zu machen. Der Kurs vermittelt dazu das nötige Handwerkszeug für die Personalentwicklung. Beispiele aus dem Behördenalltag sorgen für eine praxisnahe Umsetzung und erleichtern so den Transfer in den Berufsalltag.

Wie es abläuft

Präsenzphasen wechseln sich ab mit Zeiten des Selbststudiums. Dabei wird in vier Ver-



Personalentwicklung macht auch Spaß, hier bei einer Gruppenarbeit während einer Präsenzphase.



Diskussion und Austausch in der Präsenzphase im Studieninstitut Westfalen-Lippe.

anstaltungen unter der Moderation von zwei Dozenten Grundsätzliches geklärt, gibt es die Möglichkeit, Fragen zu stellen und sich mit anderen auszutauschen. Hier kommt es oft zu lebhaften Diskussionen, die Teilnehmenden profitieren insbesondere von den Erfahrungen der anderen. Die „eigentliche“ Arbeit wird in den Zeiten zwischen den Präsenzveranstaltungen geleistet: Mit Selbstlernmodulen erarbeiten sich die Teilnehmenden die Inhalte systematisch und dann, wenn sie Zeit haben. Dabei setzen sie sich mit Themen wie Entwicklung von PE-Konzepten und Manage-

Verwaltung nicht zugeschnitten. Im Zertifikatskurs werden deshalb nur die Inhalte behandelt, die praxisnah und gut umzusetzen sind. Nach jedem Modul senden die Teilnehmenden Aufgaben ein, die sie korrigiert und kommentiert zurückerhalten. Und nach Bearbeitung aller zwölf Module präsentieren alle zum Abschluss eine PE-Maßnahme. Diese ist in der Regel sehr praxisnah ausgewählt und dient schon dazu erste Maßnahmen der Personalentwicklung in der Behörde zu entwickeln. Der Lohn für die Mühe: Das Zertifikat Personalentwicklung.



Teilnehmerinnen des letzten Zertifikatskurses am Studieninstitut.

ment von PE-Projekten, aber auch mit Auswahl und Einarbeitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Leistungssicherung am Arbeitsplatz, Teamentwicklung und Bildungssteuerung auseinander. Personal-

Ausblick

Das Studieninstitut Westfalen-Lippe hat diesen Zertifikatskurs bereits erfolgreich mehrere Male durchgeführt und die Teil-

entwicklung ist ein sehr umfangreiches Fachgebiet. Man kann über alle Themen, die in dem Kurs angesprochen werden noch viel mehr sagen, und es gibt zu fast allen Themen ausführliche wissenschaftliche Darstellungen und Anwendungsberichte, vornehmlich aus der Industrie. Leider ist vieles davon sehr theoretisch und auf die Bedürfnisse der öffentlichen

nehmerinnen und Teilnehmer lobten besonders die Moderation durch zwei Dozenten, den Austausch untereinander sowie die Unterlagen: „Mir gefiel besonders die Mischung aus Präsenztage, Selbststudium und Einsendeaufgaben, die

Themenauswahl und die Aufbereitung waren sehr gelungen.“ Viele schätzen auch das umfangreiche Material, das auch noch nach dem Seminar gut zum Nachschlagen geeignet ist und besonders oft wurde der Praxisbezug hervorgehoben.

„Ein auf jeden Fall stimmiges Konzept, nah an der Praxis, fundiert und wirksam.“ Dem ist nichts hinzuzufügen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 11.11.00



Der Nachwuchsförderkreis beim Kreis Steinfurt

Von Annette Hallmann, Haupt- und Personalamt – Personalentwicklung, Kreis Steinfurt

Auch im Münsterland wirft der viel diskutierte Generationenwechsel seine Schatten voraus und zeigt uns hier und da schon heute sein herausforderndes Lächeln: Nachwuchskräfte der sogenannten Generation Y sind auch im Öffentlichen Sektor auf dem Vormarsch! Aktuelle Schätzungen zufolge werden sie weltweit bis 2020 circa die Hälfte des Personals in Unternehmen stellen. Ganz so schnell wird es in unserer Kreisverwaltung nicht gehen, aber die, die schon da sind, wollen wir an uns binden und für unsere Ziele begeistern.

Anders als bei vorangegangenen Generationen stehen in der Arbeitsphilosophie der Generation Y persönliche Zufriedenheit, Selbstverwirklichung und Freude besonders hoch im Kurs. Sie hinterfragen Dinge, Umstände und Personen und sind auf der Suche nach Sinnhaftigkeit. Ihre Loyalität widmen sie Ideen und Überzeugungen; sie wollen Wertschätzung, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, Umgang auf Augenhöhe und Feedback. Diese Generation ist mit der Erfahrung groß geworden, eine Auswahl treffen zu können und das, wofür man sich entschieden hat, auch noch so konfigurieren zu können, dass es den persönlichen Neigungen perfekt entspricht. Sie sind wie sie sind und brauchen deshalb Angebote zur Personalentwicklung, die ihrem Bedürfnis nach individueller Entfaltung entgegen kommen. Mit unserem Nachwuchsförderkreis machen wir dieser Zielgruppe ein solches Angebot.

Der Nachwuchsförderkreis beim Kreis Steinfurt: Idee – Zielsetzung – Konzept

Der sogenannte Nachwuchsförderkreis unserer Verwaltung ist – unabhängig vom Berufsfeld – offen für Nachwuchskräfte des gehobenen Dienstes: Er ist interdisziplinär besetzt, das Konzept ist auf Persönlichkeitsentwicklung und gemeinsames Lernen ausgerichtet und die thematischen Inhalte orientieren sich an den strategischen Zielen unserer Kreisverwaltung!

Das Programm erstreckt sich jeweils über insgesamt zwei Jahre – von der Ausschreibung und Potenzialanalyse über die Workshops und Vernetzungstage bis hin zur abschließenden Gesamtbilanz und der

Frage „Will ich in dieser Verwaltung mehr Verantwortung übernehmen – ja oder nein? Und wenn ja, in welcher Rolle und wofür?“

Und genau hier unterscheidet sich das Konzept von einer klassischen Führungskräfte-nachwuchsschulung: Uns geht es nicht um Führung, sondern um Verantwortung in all ihren Facetten. Etliche der jungen Leute haben schon einen Masterabschluss in der Tasche und sind – zumindest auf dem Papier – längst qualifiziert für den höheren Dienst. Den jungen Leuten wird deshalb bewusst Raum und Zeit gegeben, ihre Stärken und Lernfelder auszuloten, an ihnen zu arbeiten und eine Haltung zum Thema Verantwortung zu entwickeln. Besonders hilfreich auf dem Weg zu einer persönlichen Antwort auf diese Fragen ist das sogenannte Lernprojekt. Im Auftrag eines Amtes entwickeln und steuern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Nachwuchsförderkreises eigenverantwortlich ein reales Entwicklungs- oder Veränderungsprojekt. Aus der Kategorie „Wir müssten mal ...“ oder „Wir wollten doch ...“ kommen Ideen und Vorschläge aus den verschiedensten Arbeitsbereichen der Verwaltung.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können weitgehend selbst entscheiden, welche der eingereichten Projektideen sie bearbeiten wollen. Einzige Vorgabe: Kein Projekt im eigenen Amt! Die Nachwuchskräfte sollen bewusst über den Tellerrand schauen, neue Arbeitsfelder kennen lernen, ihr persönliches Netzwerk erweitern und mit unterschiedlichen Arbeitskulturen in Berührung kommen.

Die Palette im aktuellen Förderkreis mit insgesamt zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern reicht von der Entwicklung

eines „Elektronischen Handbuchs zum Veranstaltungsmanagement“ als Beitrag zum internen Wissensmanagement über die „Erarbeitung eines Konzeptes zur Zukunftssicherung des zdi-Zentrums im Kreis Steinfurt“ als Beitrag zur MINT-Strategie der Wirtschaftsförderung bis hin zur Entwicklung eines „Maßnahmenkataloges zur nachhaltigen Implementierung der Umweltleitlinien in der Kreisverwaltung“ als Beitrag zu den Zielen des „Masterplan 100 % Klimaschutz für den Kreis Steinfurt“.

Dabei probieren die Nachwuchskräfte sich aus und erleben das erste Mal, wie es ist, für den Start, die Prozessgestaltung und den Erfolg eines Projektes mit großer Reichweite verantwortlich zu sein – die Projekte sind real, echte Beiträge zu etwas Großem und bieten ihnen viele Möglichkeiten, eigene Stärken einzubringen und an Lernfeldern zu arbeiten.

Unterwegs machen sie viele wichtige Erfahrungen; vor allen Dingen die, dass sie wertgeschätzt werden und dass es anstrengend ist, die Welt zu verändern – geschweige denn sie zu retten. Vermeintlich klare Aufträge entpuppen sich als komplexe Herausforderungen, Argumente wie „Keine Zeit, kein Geld, keine Leute“ strapazieren die Geduld und eigentlich Einleuchtendes erzeugt erstaunlich heftige Widerstände – kurzum: Die ambitionierten Nachwuchskräfte lernen am eigenen Leib, dass Organisationen lebendige Systeme sind und sich oft gar nicht retten lassen wollen.

Gefordert und gecoacht werden sie aus diesem Grund während der gesamten Qualifizierungsreihe von einem intern-extern besetzten Trainerduo. Daneben stehen ihnen erfahrene Führungskräfte unserer Verwaltung als Mentorin oder Mentor

zur Seite. Auch die Auftraggeberinnen und Auftraggeber der Projekte sind wichtige Akteure im Entwicklungsprozess: Sie vertrauen den jungen Leuten bedeutende Aufgaben an, nehmen sich Zeit für sie und unterstützen sie so in ihrer Entwicklung. Der Austausch und die Begleitung der jungen Leute ist aber auch für die eingebundenen Führungskräfte ein Gewinn – die Freude, mit der die jungen Leute zu Werke gehen; ihre unbekümmerte Art, Fragen zu stellen und an die Dinge heran zu gehen; ihre Bereitschaft zu lernen und ihr selbstverständlicher Umgang mit modernen Arbeitsmethoden beeindrucken das Establishment immer wieder.



„Wir fördern unseren Nachwuchs, weil es klasse zu sehen ist, wie sich die jungen Leute entwickeln. Wir investieren in sie und bekommen erfolgreiche Projekte zurück!“ Paul Jansen, Leiter Haupt- und Personalamt.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung – eine Strategie bekommt Flügel

Sämtliche Projekte im Nachwuchsförderkreis sind eingebettet in den übergeordneten Zielkanon und die Strategien der Kreisentwicklung – die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ein Gespür dafür entwickeln, dass eine Kreisverwaltung nicht ausschließlich dazu da ist, Gesetze abzuarbeiten. Im Kreisentwicklungsprogramm ist das Leitbild verankert, dass die Kreisverwaltung auch für die zukunftsorientierte Gestaltung von Lebensräumen für die Menschen in der Region Sorge zu tragen hat – und das bedeutet für Verantwortungsträgerinnen und -träger strategisch zu denken, vorausschauend zu planen und proaktiv zu handeln.

Gleich zwei Projekte im aktuellen Nachwuchsförderkreis sind Teil der Gesamtstrategie zur inter-kulturellen Öffnung unserer Verwaltung und zum nachhaltigen Aufbau und Ausbau einer Diversitykultur. Und beide Projekte sind wichtige Meilensteine auf dem Weg zu diesem Ziel.

Im Laufe der Jahre 2013/ 2014 hat der Kreis Steinfurt im Rahmen der Kreisentwicklung an einem bundesweit ausgeschriebenem Projekt teilgenommen, auf das auch der Deutsche Landkreistag seine Mitglieder aufmerksam gemacht hatte. Schon damals wurde erkannt, dass die zunehmende Interkulturalität ein wichtiger gesellschaftlicher Trend ist, dem sich der Kreis zuwenden will.

Unter dem Titel „Die interkulturelle Öffnung als Chance für die Verwaltung“ konnten 20 Kommunen unter der professioneller Anleitung des Institutes IMAP aus Düsseldorf an diesem Thema arbeiten: Die Analyse einer Beschäftigtenbefragung, die Ergebnisse verschiedener Workshops für einzelne Pilotämter, Präsentationen und Diskussionen auf der Ebene der Führungskräfte und ein zusammenfassender Ideen- und Maßnahmenkatalog für die Bereiche Personal, Organisation, Gebäudewirtschaft, Straßenverkehrsamt und Jobcenter waren dann Anfang 2015 ein guter Ausgangspunkt, um die interkulturelle Öffnung in der Verwaltung langsam aber konsequent auf den Weg zu bringen. Ein zweiter Förderantrag endete leider erfolglos, aber Anfang 2015 bot der aktuelle Nachwuchsförderkreis dann die Möglichkeit, die berücktigten „zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen“ und hilfrei-

che Synergieeffekte zu erzeugen: Einerseits fördern die Projekte ein nachhaltiges Bewusstsein für Diversity bei potenziellen Verantwortungsträgerinnen und -trägern von morgen und gleichzeitig schaffen die Projekte eine hausweite Aufmerksamkeit für dieses strategisch so bedeutsame Thema.

Das erste Projekt widmet sich einem traditionell besonders publikumsintensiven Arbeitsbereich, dem Straßenverkehrsamt. Hier ist der Anteil von Kundinnen und Kunden mit unterschiedlichem kulturellen Background besonders hoch. Im Projekt geht es vor allem darum, die derzeitige Arbeitsorganisation, die Geschäftsprozesse und Kommunikation so anzupassen und weiterzuentwickeln, dass sie der interkulturellen Vielfalt der Kundschaft Rechnung trägt.

Das zweite Projekt ist im Bereich des Personalmanagements angesiedelt. Seit Jahren ist die Personalarbeit auf die Herausforderungen des demographischen Wandels ausgerichtet: Ein Demographiegutachten, eine breit angelegte Ausbildungsinitiative, das Audit berufundfamilie, Gesundheitsmanagement, Qualifizierungsangebote zur interkulturellen Kompetenz und auch der Nachwuchsförderkreis sind nur einige Beispiele dafür.

Was bisher nur unzureichend gelingt, ist junge Menschen mit Migrationshintergrund für die Kreisverwaltung als Ausbildungsbetrieb zu interessieren. Die Bewerbungszahlen sind jedenfalls kein Spiegelbild der gesellschaftlichen Situation in der Region. In diesem Projekt geht es daher um die systematische Analyse der Frage



Die Mitglieder des aktuellen Nachwuchsförderkreises beim Vernetzungstag im März 2016: Ambitioniert, lernwillig und gut gelaunt.

nach den Ursachen und wo der Kreis als Arbeitgeber sinnvoll ansetzen könnte.

Beide Projekte sind erfolgreich angelaufen: Die Aufmerksamkeit und das Feedback aus dem Haus zeigen schon jetzt deutlich, dass der Nachwuchsförderkreis ein wirksamer Katalysator für die Diskussion im Hause ist: Die interkulturelle Öffnung ist sozusagen in aller Munde!

Die Überzeugung wächst, dass der Nachwuchsförderkreis der richtige Weg ist, um die Nachwuchskräfte der Generation

Y adäquat anzusprechen und für Ziele der Kreisverwaltung zu gewinnen: Die Möglichkeit zur persönlichen Standortbestimmung, das Lernen in der Gruppe, die praktischen Lernchancen im Projekt und die Offenheit, sich am Ende frei für oder gegen mehr Verantwortung zu entscheiden, kommt ihren Bedürfnissen entgegen. Die Autorin, Sarah Schmidt, fasste die Ergebnisse einer aktuellen Studie zur Generation Y kürzlich in der Süddeutschen Zeitung so zusammen: „Die Millennials und

ihr Job, das ist nicht die große Liebe, das ist eher eine Lebensabschnittspartnerschaft – Beziehungsstatus: Es ist kompliziert“.

Das Konzept erweist sich als der richtige Weg, ambitionierte Nachwuchskräfte an den Kreis – oder zumindest an den öffentlichen Sektor – zu binden und es besteht Anlass zu Optimismus, dass der Beziehungsstatus auf #läuft zu steigern ist.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 11.11.00



Qualifizierungsmaßnahmen kurz und bündig am Beispiel der Landeshauptstadt Düsseldorf

Von Dr. Markus Götz, Leiter der Abteilung Personalentwicklung, Landeshauptstadt Düsseldorf

Der Bedarf an passgenauer und kurzfristiger Qualifizierung nimmt zu. Die Stadtverwaltung Düsseldorf entwickelte zwei neue Lern- und Vermittlungskonzepte: sogenannte „ad-hoc-Maßnahmen“ und den Lehrgang „Verwaltung flexibel“. Letzterer ist eine Grundqualifizierung für verwaltungsfremde Personen, auf der die arbeitsplatzspezifische Einarbeitung aufbaut.

Für beide gilt: Personalentwicklungs(PE-)maßnahmen sind erfolgreich, wenn ein systematischer Prozess zugrunde liegt und die Inhalte sehr spezifisch, kurzfristig und genau auf die Bedürfnisse der zu schulenden Person abgestimmt sind. Die Abstimmung erfolgt hierbei zwischen Führungskraft, der beziehungsweise dem Lernenden, der Personalentwicklung und der Personalwirtschaft.

Fachkräfteservice

Entwicklungen und Veränderungen in Bezug auf die Arbeitsaufgabe, das Arbeitsumfeld oder den Arbeitsplatz (job enrichment, job enlargement), Reorganisationsprozesse, individuelle Veränderungs- und Entwicklungsbedürfnisse, körperliche und psychische Erkrankungen und Einschränkungen, Veränderungen in der persönlichen Lebenssituation, Wiedereingliederungsmaßnahmen oder Berufsrückkehr, ... diese erste Aufzählung zeigt, wie vielfältig und individuell die Gründe für Qualifizierungsbedarfe sein können.

Um die damit verbundenen personalwirtschaftlichen Folgen auffangen zu können, wurde in der Stadtverwaltung Düsseldorf das Instrument des Fachkräfteservice entwickelt. Dem Fachkräfteservice liegt ein systematischer Prozess zugrunde. Er beginnt mit der individuellen Situationsanalyse, gegebenenfalls vertieft durch eine Potenzialanalyse. Nach der Identifizierung eines möglichen Arbeitsplatzes wird ein Abgleich zwischen Anforderungs- und Eignungsprofil vorgenommen. Im optimalen Fall kann der Personaleinsatz erfolgen. Besteht eine Differenz zwischen festgestelltem Eignungsprofil und dem arbeitsplatzspezifischen Anforderungsprofil geht dem Personaleinsatz, sofern erfolgsversprechend, eine Qualifizierung und/oder Personalentwicklung voraus.

Ad-hoc-Maßnahmen

Häufig wird kurzfristig eine geeignete Einsatzmöglichkeit gefunden, so dass kaum ein zeitlicher Vorlauf für Personalentwicklungsmaßnahmen verbleibt. Damit entfällt die Möglichkeit, im Rahmen des regulären Schulungsangebots zu qualifizieren: Das entsprechende Seminar ist ausgebucht, findet zu einem späteren Zeitpunkt statt oder die Inhalte treffen den individuellen Bedarf nicht genau.

Es mussten demnach maßgeschneiderte und kurzfristig realisierbare Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt beziehungsweise gefunden werden. In direkter Abstimmung mit der Personalwirtschaft, dem Einsatzbereich sowie der zu schulenden Person stellt die Personalentwicklung die benötigte Qualifizierung zusammen. Das erfordert die Erarbeitung neuer Lernformate, großes Know-how bezüglich der sinnvollen Gestaltung der Inhalte sowie flexible Dozentinnen und Dozenten. Beispiele für solche ad-hoc-Maßnahmen waren jüngst Englisch für eine Mitarbeiterin einer Kultureinrichtung, SAP in der Musikschule, Lotus Notes und PC-Grundlagen für einen Verwaltungsarbeitsplatz. Diese Qualifizierungen erfolgten in einem eins-zu-eins-Lernformat, teilweise direkt am Arbeitsplatz.

Der Bedarf an solchen ad-hoc-Qualifizierungen wird zunehmen. Die Konzipierung

spezifischer PE-Maßnahmen, aber auch die Gewinnung geeigneter Dozentinnen und Dozenten beziehungsweise Bildungsanbieter stellen dabei Herausforderungen dar. Durch das stetig wachsende Know-how an geeigneten Maßnahmen, Dozentinnen und Dozenten, Anbietern sowie durch die gewonnenen Erfahrungen ist die PE der Stadtverwaltung Düsseldorf dafür gerüstet.

Perspektivisch sollen zudem vermehrt Lernprogramme auf der Lernplattform „LernStadt Düsseldorf. Lernen in R(h)inkultur“ eingesetzt werden, die die Flexibilität von Qualifizierung weiter erhöhen.

Lehrgang „Verwaltung flexibel“

Komplexer stellt sich die Ausgangslage bei der Qualifizierung für eine andere Tätigkeit dar. Im ersten Schritt steht die Zielgruppe der leistungsgewandelten Beschäftigten aus Nichtverwaltungsberufen im Fokus. Hierunter fallen insbesondere die Beschäftigten, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen ihre ursprüngliche Tätigkeit nicht mehr wahrnehmen können.

Für diese Zielgruppe wurde eine neue PE-Maßnahme entwickelt. Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass eine Einarbeitung „on the job“ für einen dauerhaften Verbleib oft nicht ausreicht. Herkömmlich werden Beschäftigte in die Ämter vermit-

telt und dort eingearbeitet. Um die Erfolgsquote für einen dauerhaften Verbleib zu erhöhen, wurde der unter „Fachkräfteservice“ beschriebene Prozess installiert: es erfolgt nun eine intensive Situationsanalyse inklusiv der Ermittlung eines möglichen Qualifizierungsbedarfs.

Es zeigt sich, dass insbesondere bei gewerblich Tätigen die Grundlagen für eine Verwaltungstätigkeit oft nicht ausreichend ausgebildet sind. Deshalb wurde ein spezieller Lehrgang konzipiert.

Das Ziel des Lehrgangs ist es, dass die Beschäftigten die Fähigkeiten und Fertigkeiten erlangen, um die Anforderungen im Verwaltungsdienst erfüllen und erfolgreich einfache Verwaltungstätigkeiten ausführen zu können.

Der Lehrgang besteht aus vier Modulen

- Sozial- und Selbstkompetenzen: Konflikt- und Kontaktfähigkeit,
- Methodenkompetenzen: Lernen lernen, Büro- und Verwaltungsmanagement,
- Fachkompetenzen: Haushalt und Finanzen sowie
- Medienkompetenzen: Office-Programme, Email und Kalender, Intranet und Internet

Diese Theorieeinheiten werden jeweils durch fachbereichsspezifische Inhalte und eine Einarbeitung vor Ort ergänzt. Art und Umfang werden im Vorfeld mit allen beteiligten Stellen abgestimmt.

Der theoretische Unterricht umfasst 16 Unterrichtstage (128 Unterrichtsstunden), verteilt auf bis zu 36 Arbeitstage. Die Gesamtdauer ist abhängig vom Umfang der Qualifizierung im Fachbereich. Die Veranstaltungsreihe schließt mit einem Zertifikat ab. Voraussetzung dafür ist eine Anwesenheit von 75 Prozent und die erfolgreiche Teilnahme an einem Abschlussskiz. Das erfolgreiche Bestehen des Quiz und die anschließende Übergabe des Zertifikates sollen die Motivation steigern und den Beteiligten den Start in ihre neue Aufgabe erleichtern.

Der erste derartige Lehrgang wird Mitte 2016 pilotiert und evaluiert.¹ Bei Erfolg ist eine Ausweitung auf weitere Zielgruppen angedacht.

Ausblick

Der Bedarf an interner „Jobvermittlung“ wird zunehmen und erfordert einerseits

kurzfristige, maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen, andererseits sind verstärkt Personen mit anderen Qualifikationen an Verwaltungstätigkeiten heranzuführen.

Diese Herausforderung für die Personalentwicklung und Personalwirtschaft betrifft angesichts des demografischen Wandels (Fachkräftemangel, Zuwanderung) nicht nur bereits Beschäftigte. So müssen beispielsweise Menschen mit Bildungsabschlüssen aus anderen Ländern und Erdteilen an die hiesige Verwaltung herangeführt werden, sollen sie im öffentlichen Dienst beschäftigt werden. Techniken wie E-Learning können zwar helfen, entscheidend wird jedoch ein systematischer Prozess mit individueller Analyse und punktgenauer Personalentwicklung sein – inklusive einer persönlichen und organisationalen Offenheit für Vielfalt.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 11.11.00

¹ Vorbehaltlich der Zustimmung der Gremien nach LPVG NW und LGG NW.

Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Kinderbetreuung (Gesetz zur Änderung des Kinderbildungsgesetzes)

Zum Entwurf eines Gesetzes zur überbrückenden Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Kindertagesbetreuung (Gesetz zur Änderung des Kinderbildungsgesetzes) hat das Ministerium für Familie, Kinder, Kultur und Sport des Landes NRW (MFKJKS NRW) einen Referentenentwurf erarbeitet (vgl. Landtags-Vorlage 16/3796) und den kommunalen Spitzenverbänden mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zugeleitet. Die Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände vom 05.04.2016 wird nachstehend dokumentiert:

Es wird von uns begrüßt, dass das Land Nordrhein-Westfalen die gesamten freigewordenen Mittel aus dem Wegfall des Betreuungsgeldes über drei Jahre für die frühkindliche Bildung einsetzt.

Der Referentenentwurf des Gesetzes zur Änderung des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) beinhaltet dabei eine Umsetzung der Vereinbarung der Fraktion der SPD und der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen vom 16.12.2015 mit uns sowie die Anpassung des Belastungsausgleichs nach dem Belastungsausgleichsgesetz Jugendhilfe (BAG-JH), die mit der kommunalen Seite im Vorfeld erörtert worden war.

Über den zeitlich befristeten landesseitigen Aufschlag auf die Kindpauschalen, das neu aufzulegende Investitionsprogramm insbesondere für den Ü3-Bereich und die von Land und Kommunen zu tragende befristete Anhebung der Dynamisierung wird es so zu einer Entspannung im System

der Kindertagesbetreuung kommen, die sicherstellt, dass eine Finanzierungsproblematik in den Kindergartenjahren 2016/2017, 2017/2018 und 2018/2019 keine Verschärfung erfährt. Zu einzelnen Punkten des Referentenentwurfs geben wir die folgenden Hinweise:

A. Allgemeiner Vorbehalt

Unter dem Punkt E wird ausgeführt, dass durch die befristete Erhöhung der jährlichen Steigerungsrate angesichts der Kostenentwicklung, insbesondere der Personalkosten durch die Tarifierhöhung, lediglich eine Anpassung an die tatsächliche Kostenwirklichkeit erfolge. Selbst wenn dies zutreffend wäre ist darauf hinzuweisen, dass konnexitätsrechtliche Überlegungen von uns lediglich für den genannten Übergangszeitraum zurückgestellt werden. Wir unterstreichen an dieser Stelle nochmals, dass – wie auch

in der Vereinbarung mit den regierungstragenden Fraktionen vom 16.12.2015 festgehalten – die Vereinbarung im Anschluss an die befristete Übergangslösung und damit nach Ablauf des Kindergartenjahres 2018/2019 keinen Verzicht auf konnexitätsrechtliche Ansprüche beinhaltet. Insofern ist es folgerichtig, dass unter B (konkret: Zu Artikel 1, Zu Nummer 1, S. 9 des Referentenentwurfs) ausgeführt wird, dass dies keine Festlegung über den Ablauf des Kindergartenjahres 2018/2019 hinaus bedeutet.

B. Anpassung des KiBiz im Übrigen

a) Zu Art. 1 Nr. 1 KibizÄndG-E (Ergänzung des § 19 Abs. 2 KiBiz)

Die Regelung sieht vor, den jährlichen Dynamisierungsfaktor der Kindpauschalen für die Kindergartenjahre 2016/2017,

2017/2018 und 2019/2019 von 1,5 vom Hundert auf 3 vom Hundert anzuheben. Diese Anhebung des Dynamisierungsfaktors führt zu einer finanziellen Zusatzbelastung sowohl des Landes als auch der kommunalen Seite sowohl im Zeitraum der vorgenannten Kindergartenjahre als auch in den Jahren danach, da eine fortwirkende Erhöhung des Kindpauschalensockels bewirkt wird. Der damit entstehenden kommunalen Mehrbelastung steht jedoch eine in etwa gleich hohe Mehrbelastung des Landes gegenüber, die es in der gegebenen Ausnahmesituation der zusätzlichen Einbringung von 431 Millionen Euro an Mitteln aus dem weggefallenen Betreuungsgeld verantwortbar erscheinen lässt, unter diesen Rahmenbedingungen einer Übergangslösung zuzustimmen, da gleichzeitig eine Grundverständigung darauf besteht, die Finanzierungssystematik zum Kindergartenjahr 2019/2020 durch eine neue zu ersetzen.

b) Zu Art. 1 Nr. 2 KibizÄndG-E (Änderung des § 20 Abs. 2 KiBiz)

Die vorgesehene Neuformulierung von § 20 Abs. 1 KiBiz wird mit einer Anpassung an eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts Aachen vom 28.10.2015 (Az.: 8 K 1819/12) begründet. Da die dabei vorgesehene Neuregelung lediglich den ursprünglichen Rechtszustand wiederherstellt, geht sie aus unserer Sicht fehl. Ohne Änderung von § 10 KiBiz-DVO beziehungsweise klarer Regelungen bezüglich der dort beschriebenen Ausnahmetatbestände müsste mit weiteren Klagen gerechnet werden, da nicht nachzuvollziehen ist, warum investiv geförderte „neue“ U3-Einrichtungen grundsätzlich Mietzuschüsse erhalten, während etwa für 30 Jahre alte Einrichtungen mit hohem Investitionsbedarf, deren Zweckbindungsfrist lange abgelaufen ist, grundsätzlich keine Mietzuschüsse gezahlt werden. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Eigentümer können in den hiesigen Fällen keine notwendigen Renovierungen erfolgen. Insofern ist zumindest auch eine Änderung des § 10 DVO KiBiz erforderlich, zumindest

aber weitere Ausführungen zu den möglichen Ausnahmen. Die nun vorgehene Ungleichbehandlung lässt sich jedenfalls aus unserer Sicht nicht rechtfertigen. Auch das Verwaltungsgericht hat in den bezogenen Fällen deutlich gemacht, dass eine Verweigerung jeglichen Mietzuschusses nicht rechtmäßig ist.

c) Zu Art. 1 Nr. 3 a) KibizÄndG-E (Änderung des § 21 Abs. 1 KiBiz – BAG-JH)

Der Überprüfung des Belastungsausgleichs zum U3-Ausbau auf der Grundlage des Belastungsausgleichsgesetzes Jugendhilfe (BAG-JH) und der damit vorgesehenen 3. Regelanpassung haben wir bereits im September 2015 zugestimmt. Die vorgesehene Regelung setzt dies nach dem Entwurf allein für das Kindergartenjahr 2016/2017 um. Es fehlen derzeit – abgesehen von der in diesem Jahr gesetzlich vorgeschriebenen Einleitung der Überprüfung der Kostenfolgeabschätzung und der gesamten Auswirkungen des Gesetzes (§ 3 Abs. 2 BAG-JH) – Regelungen der Werte für die Kindergartenjahre 2017/2018 (23,08 Prozent) und 2018/2019 (26,24 Prozent). Eine solche Ergänzung des Gesetzentwurfs ist aus unserer Sicht unerlässlich.

d) Zu Art. 1 Nr. 3 b) KibizÄndG-E (Änderung des § 21 Abs. 2 KiBiz – zus. Zuschuss)

Um die Einbringung der nach Schaffung des Ü3-Investitionsprogramms von 100 Millionen Euro für die Jahre 2016, 2017 und 2018 verbleibenden 330 Millionen Euro aus dem Wegfall des Betreuungsgeldes in die Kindertagesbetreuungsfinanzierung zu regeln, soll nach dem Änderungsvorschlag ein allein landesseitig zu leistender statischer Zuschlag auf die Kindpauschalen nach konkreter Festlegung in einer zusätzlichen Anlage 3 zu § 21 KiBiz vorgesehen werden.

Diese weist nach Gruppenform und Betreuungszeit unterschiedliche Zuschlagsbeträge je Kindpauschale aus. Die dort ausgewiesenen Beträge stellen die bereits auf der Basis der zum Kindergartenjahr 2016/2017 mit 3 Prozent dynamisierten Kindpauschalen der Anlage zu § 19 KiBiz errechneten jährlichen Zuschlagsbeträge

je Kindpauschale nach Gruppenform und Betreuungszeit dar (durchschnittlich etwa 2,8 Prozent der Kindpauschale) und lösen keine Wirkung auf weitere Finanzierungsanteile (etwa Jugendamtszuschuss, Elternbeiträge und Trägeranteile) aus.

Die vorgesehene Regelung unterstützen wir daher als zusätzlichen Beitrag von Land und Kommunen auf Grundlage des Ergebnisses der Bund-Länder-Vereinbarung vom 24.09.2015 zur Asyl- und Flüchtlingspolitik.

e) Frage einer Mietpauschalendynamisierung

Als problematisch erweist sich, dass mit dem vorgesehenen Zuschuss zu den Kindpauschalen für die Kindergartenjahre 2016/2017, 2017/2018 und 2018/2019 seitens des Landes keine Erhöhung der Mietpauschalen einhergeht. Angesichts der tatsächlichen Entwicklung der Mieten, etwa in Ballungsräumen und auch ansonsten bei Investorenmodellen ist die Situation hier äußerst problematisch und bedarf dringend einer Anpassung. Sofern in diesem Änderungsgesetz keine Korrektur mehr erfolgt, muss diese spätestens mit der grundlegenden Überarbeitung des Gesetzes erfolgen, bei der auch die Konnexitätsfragen zu klären sind.

f) Frage der Kommunen in Haushaltsnotlage

Die kommunalen Spitzenverbände bedauern mit Blick auf den Referentenentwurf, dass sich die Landesseite bei der Fragestellung, ob man besondere Regelungen für Kommunen in der Haushaltssicherung treffen könne, um hier den Haushaltsausgleich nicht zu gefährden, nicht kompromissbereit gezeigt hat. Da die getroffene Vereinbarung zur Umsetzung der Übergangslösung/Überbrückung nicht nur für das Land, sondern auch für die Kommunen eine erhebliche Kraftanstrengung bedeutet, werden gerade Kommunen in der Haushaltssicherung entsprechende Schwierigkeiten erfahren.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 51.26.01

Landkreistag NRW zum geplanten Pflegeberufereformgesetz

Die Bundesregierung plant, wie in der Koalitionsvereinbarung von Union und SPD vom Dezember 2013 angelegt, die bisherigen drei Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu reformieren und zu einem einheitlichen Berufsbild zusammenzuführen. Zudem soll ergänzend zur fachberuflichen Pflegeausbildung eine bundesgesetzliche Grundlage für eine primär qualifizierende hochschulische Pflegeausbildung geschaffen werden.

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

(BMFSFJ) hatten hierzu im November 2015 einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberu-

fereformgesetz – PflBRefG) vorgelegt. Dieser gestaltete sich aus Sicht des Landkreistages NRW sowohl aufgrund der grund-

sätzlichen Problematik einer Zusammenlegung der Ausbildungen als auch inhaltlich problematisch.

Mit dem Anfang 2016 vorgelegten Regierungsentwurf des Gesetzes (vgl. Bundestagsdrucksache Nr. 18/7823 vom 09.03.2016) hat die Bundesregierung an der Absicht der Zusammenführung der drei Ausbildungen zu einer generalistischen Pflegeausbildung festgehalten. Auch die von den kommunalen Spitzenverbänden an wesentlichen Inhalten geäußerte Kritik wurde in dem Regierungsentwurf nicht aufgegriffen. Insbesondere die vorgeschlagenen Finanzierungsregelungen sind unverändert geblieben.

Inhaltlich haben die Vorlage des Gesetzesentwurfs und die Diskussion der zuständigen Ressorts mit Fachverbänden und Fachinstitutionen zu einer erheblichen Verschärfung auch der öffentlichen Diskussion geführt. Einige Institutionen haben sich dezidiert gegen eine Zusammenlegung der Pflegeberufe ausgesprochen, während andererseits – so im Bereich der Krankenhausgesellschaft – deutliche Unterstützung für eine solche Zusammenlegung zu verzeichnen ist. Die Bundesregierung geht derzeit davon aus, das Gesetzgebungsverfahren im Bundestag noch vor der Sommerpause abschließen zu können: Der Zeitplan für das zustimmungspflichtige Gesetz sieht vor, dass die zweite und dritte Lesung im Bundestag im Juni 2016 und die abschließende Befassung im zweiten Durchgang im Bundesrat im Juli 2016 erfolgt.

Bewertung

Aus Sicht des Landkreistages NRW stehen im Rahmen der weiteren Auseinandersetzung um den Gesetzesentwurf nunmehr die Punkte der Ausbildungsqualität und der Finanzierung der Ausbildung im Mittelpunkt. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine Zusammenlegung der Ausbildungen insgesamt zu einer Verschlechterung der Ausbildungsqualität führen würde. Da die neue Ausbildung genauso wie die bisherigen Einzelausbildungen drei Jahre dauern wird, ist davon auszugehen, dass eine generalistische Ausbildung zwar breiter angelegt wäre, aber an Tiefe verlieren würde.

Dies würde zu einem Verlust der spezifischen und notwendigen Kompetenzen sowohl in der Altenpflege als auch in der Kinderkrankenpflege führen. Zudem ist zu erwarten, dass sich die meisten Fachkräfte nach einer generalistischen Ausbildung für den Akut- beziehungsweise Klinikbereich entscheiden werden. Die Langzeitpflege beziehungsweise Altenpflege wird also nicht nur spezifisches Wissen, sondern

auch Personal verlieren. Dieser doppelte Verlust wird angesichts der demographischen Entwicklung, des Zuwachses von demenziellen Erkrankungen und pflegebedürftigen alten Menschen zu deutlichen „Versorgungsengpässen“ mit Fachkräften führen. Auch die vorgesehenen Vertiefungsbereiche ändern nichts an dieser grundsätzlichen Kritik, zumal insbesondere in der Kinderkrankenpflege weiterhin fraglich ist, wie und wo die benötigten praktischen Ausbildungsplätze überhaupt zur Verfügung gestellt werden sollen.

Hinsichtlich der Finanzierung ist zu beachten, dass die Zusammenführung der Ausbildungen aller Voraussicht nach zu einem Anstieg der Vergütung führen würde, und zwar auf das Niveau der Krankenpflege. Dies würde eine finanzielle Mehrbelastung für die Kommunen als Sozialhilfeträger bedeuten, da diese die Kostensteigerungen des neuen Systems teilweise über die Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII zu tragen hätten.

Zudem käme es – bezogen auf die Kosten – durch das Gesetz zu einer ungleichen Behandlung von Patienten in Krankenhäusern gegenüber Bewohnern von Pflegeeinrichtungen: Während die Ausbildungskosten im Bereich der Krankenpflege über die Krankenversicherung finanziert und die Patienten somit finanziell nicht belastet würden, könnten im Bereich der Altenpflege die Pflegeeinrichtungen die Ausbildungskosten direkt über die Pflegesätze an die Bewohner und damit auch an die Sozialhilfeträger weitergeben, während die Pflegekassen hier nicht zur Finanzierung herangezogen würden.

Gerade für die Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen bestünde damit das Risiko, dass künftig die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze deutlich einbricht: Die Einführung des nordrhein-westfälischen Ausbildungsausgleichsumlagesystems für den Pflegebereich, das 100 Prozent der Ausbildungskosten der Ausbildungsbetriebe erstattet, hat in den letzten vier Jahren einen Anstieg der Auszubildendenanzahl um mehr als 75 Prozent von rund 10.000 im Dezember 2011 auf rund 17.500 im Dezember 2015 bewirkt. Derzeit werden allein in Nordrhein-Westfalen an rund 350 Pflegeschulen, in 3.900 ambulanten Diensten und Pflegeeinrichtungen sowie an circa 370 Krankenhäusern rund 40.000 Schüler in den drei Pflegefachkraftausbildungen Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ausgebildet (vgl. dazu Bericht des MGEPA NRW nach § 16 Abs. 3 Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung an den Landtag vom 29.01.2016, Landtagsvorlage Nr. 16/3665).

Stellungnahme des Bundesrates, Position Nordrhein-Westfalens und Gegenüberstellung der Bundesregierung

Der Bundesrat hatte daher in seiner ersten Stellungnahme (vgl. Bundesratsdrucksache Nr. 20/16 vom 26.02.2016) die Verschiebung des Inkrafttretens auf den 01.01.2019 gefordert, die fehlenden Kostenschätzungen für die Haushalte der Länder moniert und die Bundesregierung aufgefordert, alsbald Eckpunkte zu den Verordnungen nach § 56 Pflegeberufereformgesetz, die den geplanten Ausbildungsfonds betreffen, vorzulegen. Das Land Nordrhein-Westfalen hatte zusätzlich einen Antrag in das Plenum des Bundesrates eingebracht. Hierdurch sollte die Bundesregierung aufgefordert werden, insbesondere die verfassungsrechtlichen Fragen zur Finanzierung zu prüfen und Vorschläge zur Änderung der Finanzierungsregelungen einzubringen. Hintergrund ist ein von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen in Auftrag gegebenes Gutachten, das die verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Finanzierungsregelungen und der Bundeskompetenz in einigen im Gesetz geregelten Themen in Frage stellt. Dieser Antrag fand keine Mehrheit im Bundesrat. Nach dem Rechtsgutachten der Rechtsanwälte Schilder und Grüner von der Kanzlei Kapellmann und Partner in Düsseldorf zur Verfassungsmäßigkeit des Pflegeberufereformgesetzes (<http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/pflege/Rechtsgutachten-Pflegeberufe.pdf>), auf die sich die Position der Landesregierung stützt, wäre die vom Bund geplante Reform der Pflegeberufe in wesentlichen Teilen verfassungswidrig. So fehlte dem Bund für die geplante Regelung der Finanzierung über obligatorische Länderfonds, die bewusst unterschiedliche Finanzierungsbedingungen (Kostenbelastung von Krankenhäusern, Pflegeheimen und ambulanten Diensten) in den Ländern schafft, die Gesetzgebungskompetenz. Der Bund könne seine Gesetzgebungskompetenz zur Regelung der Ausbildungsfinanzierung nur darauf stützen, dass er mit dem neuen Berufsgesetz die Wirtschaftseinheit bundesweit sicherstellen wolle, damit sich die Pflegeausbildung in den Ländern gleichmäßig entwickle (Artikel 72 Grundgesetz).

Durch die Finanzierung über Länderfonds mit zahlreichen „Stellschrauben“ (Budgetverhandlungen, 16 eigenständige Landesfonds mit je zwei getrennten Umlageverfahren für die Bereiche der Alten- und Krankenpflege) werde gerade keine bundeseinheitliche, sondern eine zwischen den Ländern sehr unterschiedliche Finan-

zierung erreicht. Verfassungsmäßig wäre nur ein Gesetz, dass die Finanzierung über einen einheitlichen Bundesfonds regelt. Auch die Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten an sich verstieße in der vorgesehenen Form gegen den Gleichheitsgrundsatz (Artikel 3 Grundgesetz): Wenn der Bund die Finanzierung der Ausbildung künftig durch eine Ausbildungsumlage sicherstellen wolle, in die alle Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulanten Dienste verpflichtend Beiträge einzahlen müssten, könne er diese Beiträge nicht willkürlich festsetzen, sondern müsse die Verteilung zwischen den einzelnen Zahlern streng am Gleichheitsgrundsatz ausrichten. Jede Einrichtung dürfe nur entsprechend ihrem anteiligen Nutzen an der zu finanzierenden künftigen Ausbildung beteiligt werden. Der Bund stütze seine Berechnungen zur Kostenverteilung aber auf ein veraltetes und lückenhaftes Forschungsgutachten aus dem Jahr 2012. Das Gutachten berücksichtige gerade nicht die Auswirkungen des neuen Gesetzes, sondern berechne die zukünftigen Kosten alleine auf Grundlage bisheriger Ausbildungsaktivitäten der Bereiche Krankenpflege und Altenpflege unter Geltung alter Gesetze.

Dieses Vorgehen sei nicht mehr mit einem Gestaltungs- und Prognosespielraum des Gesetzgebers zu rechtfertigen, da die neue Ausbildung unter vollständig neuen Rahmenbedingungen erfolgen werde. Dieses Vorgehen sei nicht geeignet, eine sachgerechte Kostenverteilung zu erreichen. Jede betroffene Einrichtung werde mit Aussicht auf Erfolg gegen eine solche Zwangsumlage klagen können. Auch sei

die Kostenverteilung bei der Umlage zwischen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen verfassungsrechtlich nicht haltbar: Vorgesehen sei eine nicht sachgerechte Kostenverteilung zwischen den verschiedenen Einrichtungen im Bereich Altenpflege (Pflegeheime und ambulante Dienste). Das pauschale Abstellen bei der Kostenverteilung im Pflegesektor auf diese Zahl der beschäftigten Pflegefachkräfte im ambulanten Pflegebereich lasse außer Acht, dass im ambulanten Bereich von diesen Pflegefachkräften (anders als in den Pflegeheimen) neben Leistungen der Altenpflege nach dem SGB XI (Pflegeversicherung) auch Leistungen der Krankenpflege nach dem SGB V (Krankenversicherung) erbracht würden. Nicht haltbar sei es zudem, auch ambulante Dienste entsprechend ihrem Wertschöpfungsanteil zu berücksichtigen: Der Einsatz von Auszubildenden bringe aber – anders als in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern – für ambulante Pflegedienste keinen entsprechenden Mehrwert, da sie Auszubildende grundsätzlich nicht alleine einsetzen und diese keine abrechenbaren Leistungen erbringen lassen dürften. Auch sei die vorgesehene Möglichkeit für Arbeitgeber zur Refinanzierung der Ausbildungsumlage ungleich: Krankenhäuser könnten die Ausbildungskosten komplett aus Entgelten der Krankenversicherungen refinanzieren. Pflegeeinrichtungen müssten ihren Umlageanteil dagegen komplett an die Pflegebedürftigen weiterreichen, die diese Kosten nicht von der Pflegeversicherung erstattet bekämen. Damit sei die Finanzierung der Ausbildungskosten für

Krankenhäuser wettbewerbsneutral, für Pflegeeinrichtungen hingegen stellten sie einen negativen Wettbewerbsfaktor dar. In ihrer Gegenäußerung von Mitte März 2016 hat die Bundesregierung zahlreichen Vorschlägen des Bundesrates zugestimmt beziehungsweise sich eine weitere Prüfung vorbehalten (vgl. Anlage 4 zur Bundestagsdrucksache Nr. 18/7823 vom 09.03.2016). Insbesondere soll auch das Verschieben des Inkrafttretens auf den 01.01.2019 geprüft werden. Zudem hat sie Eckpunkte einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vorgelegt (vgl. http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/Eckpunkte_APPrVO.pdf).

Erwartung des Landkreistages NRW

Der Vorstand des Landkreistages NRW hat sich dafür ausgesprochen, von der geplanten Zusammenlegung der Ausbildungen abzusehen. Für den Fall, dass seitens des Gesetzgebers an der Zusammenlegung festgehalten werde, müsse die Refinanzierung der Ausbildung über einen Bundesfonds bundeseinheitlich und entsprechend dem bislang für die Ausbildung im Bereich der Krankenpflege genutzten Verfahren erfolgen. Für den Bereich der Altenpflege sei dann eine vollständige solidarische Refinanzierung über die soziale Pflegeversicherung sicherzustellen, wie sie für die Krankenpflege über die gesetzliche Krankenversicherung erfolgt.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 50.39.50

Erhebung des Vollzugsaufwands nach dem Standardkostenmodell in NRW – Ein (erneuter) Anlauf in Richtung Bürokratieabbau

Der Vorstand des Landkreistages NRW hat sich dafür ausgesprochen, im Rahmen der Clearingstelle Mittelstand den kommunalen Vollzugsaufwand bei mittelstandsrelevanten Gesetzes- und Verordnungsvorhaben zu erheben. Damit ist die Erwartung verbunden, dass aus solchen Erhebungen die gebotenen Konsequenzen gezogen und die betreffenden Regelungen im Sinne der Kommunen angepasst werden.

Hintergrund

Der Mittelstandsbeirat des Landes NRW, in dem unter anderem die kommunalen Spitzenverbände vertreten sind, hat sich Anfang 2015 auf Initiative von Wirtschaftsminister Garrelt Duin für die Unterstützung eines Modellprojekts ausgesprochen, bei dem der Vollzugs- und Erfüllungsaufwand neuer Gesetzes- und Verordnungsvorhaben für die Wirtschaft und die (kommun-

alen) Vollzugsbehörden ermittelt werden soll; zudem sollen Vorschläge zur Verbesserung, Vereinfachung und Kosteneinsparung erarbeitet werden. Dabei sollen nicht nur neue landesrechtliche Regelungen (mit Mittelstands- beziehungsweise Wirtschaftsrelevanz) betrachtet, sondern auch Gesetzes- und Verordnungsvorhaben von EU und Bund einbezogen werden. Wegen dieses landesübergreifenden Ansatzes ist seinerzeit verabredet worden,

das Modellprojekt in enger Kooperation mit dem beim Bundeskanzleramt eingerichteten Nationalen Normenkontrollrat durchzuführen.

Die eigentliche Umsetzung soll in NRW der Clearingstelle Mittelstand in Kooperation mit der Fachhochschule des Mittelstandes Bielefeld (Nationales Zentrum für Bürokratiekostenabbau) obliegen. Am Beispiel der Lebensmittelinformationsverordnung der EU vom 25.10.2011 und der entsprechen-

den Durchführungsverordnung des Bundes wurde der Vollzugs- und Erfüllungsaufwand unter kommunaler Beteiligung testweise erhoben.

Parallel plant der Nationale Normenkontrollrat, seinerseits einen Modellversuch zur verbesserten Einbeziehung von Ländern und Kommunen bei der Ermittlung des Vollzugsaufwands neuer Rechtsvorschriften durchzuführen. Ausgewählte Regelungsvorhaben des Bundes sollen mit Unterstützung mehrerer Länder und unter Einbeziehung der kommunalen Ebene gezielt auf ihre Folgekosten überprüft werden.

Neue Ansätze

Die vorstehend skizzierten Initiativen fügen sich in eine Reihe von Maßnahmen ein, die in der jüngeren Vergangenheit mit dem Ziel des Standard- und Bürokratieabbaus auf europäischer, Bundes- oder Landesebene ergriffen wurden („Better Regulation Package“ der EU-Kommission, Gemeindefinanzkommission des Bundesfinanzministers, Bund-Länder-Gesprächsrunde zur Verbesserung der ebenenübergreifenden Vollzugsaufwandsermittlung, Modellregion OWL zum Bürokratieabbau et cetera). Die hierbei erzielten Ergebnisse sind beziehungsweise waren teilweise ernüchternd (zum Beispiel die letztlich ergebnislos gebliebene Gemeindefinanzkommission des Bundesfinanzministers). Unter Zurückstellung daraus folgender Bedenken erscheint es dennoch angezeigt, die aktuellen Modellvorhaben des Landes und des Nationalen Normenkontrollrates zu unterstützen.

Deren Ansatz, die sich aus europa-, bundes- oder landesrechtlichen Vorgaben ergebenden Belastungen (Erfüllungsbeziehungsweise Vollzugsaufwand) zu erfassen und unter Berücksichtigung möglicher Regelungsalternativen Transparenz herzustellen, ist sachgerecht. Denn eine solche Kostentransparenz bildet ein zentrales Element eines wirksamen Bürokratieabbaus.

Dabei dürfte es die Erfolgs- und Umsetzungsaussichten jener Vorhaben erhöhen, dass der Zusammenhang zwischen (kommunalem) Verwaltungsaufwand und dessen Auswirkungen auf die Wirtschaft

(zusätzliche Gebühren, sonstige Belastungen et cetera) berücksichtigt wird, treten damit doch im Zweifel zusätzliche „Verbündete“ für die Verringerung administrativer Aufwände ein.

Dass neben bundes- und landesrechtlichen Vorgaben auch europarechtliche Regelungen in den Blick genommen werden sollen, erscheint ebenfalls sachgerecht. Denn in aller Regel ist es übergeordnetes Europa- oder Bundesrecht, das Administrativ- und Vollzugskosten für die Kommunalverwaltungen (und in der Folge die Wirtschaft) auslöst. Das gilt umso mehr, als insbesondere auf europäischer Ebene keine belastbare Ermittlung des mit einer Regelung erzeugten Bürokratieaufwands durchgeführt wird (angesichts des den Mitgliedstaaten regelmäßig zustehenden Umsetzungsspielraums auch kaum durchgeführt werden kann).

Schließlich ist positiv zu vermerken, dass nach den bisherigen Erfahrungen mit dem auf Landesebene initiierten Modellvorhaben lediglich einzelne Kommunen (und mittelständische Unternehmen) befragt werden müssen, um unter Verwendung des sog. „Standard-Kostenmodells“ als einer allgemein anerkannten, pragmatischen Schätzmethode repräsentative und belastbare Erkenntnisse zum Vollzugs- und Erfüllungsaufwand der jeweils betroffenen Aufgabenträger und der Wirtschaft zu gewinnen. Der bei den betreffenden kommunalen Aufgabenträgern im Rahmen einer solchen Befragung entstehende Mitwirkungsaufwand hält sich dabei in überschaubarem Rahmen.

Erwartungen

Ungeachtet dieser prinzipiell positiven Einschätzung bleibt aber entscheidend, dass aus den Messungen des Vollzugs- und Erfüllungsaufwands von europa-, bundes- oder landesrechtlichen Vorgaben künftig auch die entsprechenden Konsequenzen gezogen werden. Beispielsweise muss vom Land NRW erwartet werden, dass es Europa- und Bundesrecht künftig nicht einfach ungeprüft „durchwinkt“, sondern sich frühzeitig schon im Gesetzesentstehungsprozess für kommunal- und mittelstandsfreundliche Lösungen, mögliche Regelungsalternativen oder den Verzicht

auf angedachte Regelungen einsetzt. Und ebenso muss vom Land NRW erwartet werden, dass es die Ergebnisse von Messungen des Vollzugs- und Erfüllungsaufwands bei der eigenen Rechtsetzung berücksichtigt und Landesrecht möglichst wirtschafts- und verwaltungsfreundlich ausgestaltet. Daran werden sich Begleitung und Unterstützung des Landkreistages NRW für die auf Bundes- und Landesebene initiierten Vorhaben messen lassen müssen.

Weiterhin ist noch zu klären, inwiefern die eingangs beschriebenen Vorhaben auf Landes- und Bundesebene sinnvoll miteinander verzahnt werden können, so dass unnötige Doppelprüfungen vermieden werden. Eine solche Verzahnung könnte insbesondere dahingehend angelegt sein, dass Prüfungen auf Europa- und Bundesebene unter Federführung des Nationalen Normenkontrollrates durch „bundeslandspezifische“ Messungen – in NRW unter Federführung des Wirtschaftsministeriums – ergänzt werden. Außerdem bedarf es noch einer Festlegung zum jeweils sinnvollen Zeitpunkt und genauen Ablauf einer Schätzung des Vollzugs- und Erfüllungsaufwands, damit diese rechtzeitig in die betreffenden Gesetzesberatungen eingespeist werden kann.

Unter diesen Rahmenbedingungen erscheint es insgesamt angezeigt, die aktuellen Modellvorhaben des Landes und des Nationalen Normenkontrollrates zu unterstützen. Dementsprechend haben sich das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk (MWEIMH) des Landes NRW und die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände auf Eckpunkte verständigt, auf deren Basis der den Kommunen entstehende Vollzugsaufwand im Zuge von Clearingverfahren unter Federführung der Clearingstelle Mittelstand erhoben werden soll. Aufgrund der Federführung des Wirtschaftsministeriums beziehungsweise der Clearingstelle Mittelstand wird sich diese Erhebung des kommunalen Vollzugsaufwands auf mittelstandsrelevante Gesetzes- oder Verordnungsvorhaben konzentrieren.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 10.41.01.1

Rettungsdienstliche Aufträge – Bereichsausnahme vom Vergaberecht seit 18.04.2016

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Modernisierung des Vergaberechts wurde am 17. Februar 2016 verabschiedet und am 23. Februar 2016 im Bundesgesetzblatt verkündet (BGBl. I Nr. 8 vom 23.02.106, S. 203). Infolge dessen treten zurzeit verschiedene externe und teilweise durch dritte Leistungsanbieter engagierte Berater an die kommunale Seite mit Hinweisen dazu heran, wie die Vergabe von Leistungen ab dem Inkrafttreten der Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) am 18.04.2016 zu erfolgen habe. Grundlinie ist dabei zumeist, dass Aufträge „sicherheits halber“ stets in einem formellen Vergabeverfahren unter Beratung der Anbietenden zu vergeben seien. Im Hinblick auf die Vergabe rettungsdienstlicher Aufträge und die hiermit einhergehenden rechtlichen Unklarheiten haben sich die kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen mit einem gemeinsamen Schreiben an die Kreise, kreisfreien Städte und kreisangehörigen Gemeinden in Nordrhein-Westfalen mit der Empfehlung gewandt, die Option der vollen Nutzung der mit § 107 Abs. 1 Nr. 4 GWB gegebenen Bereichsausnahme bei den vor Ort zu treffenden Entscheidungen nach kommunalem Ermessen zu nutzen und bei der Vergabe von Rettungsdienstleistungen im Sinne der seitens der kommunalen Spitzenverbände vertretenen Rechtsauffassung zu verfahren. Der Inhalt des Schreibens vom 27.04.2016 ist nachstehend dokumentiert.

Zu den Bereichen, die von entsprechenden Hinweisen Dritter betroffen sind, gehört auch der Rettungsdienst. Dabei wird argumentiert, rettungsdienstliche Leistungen müssten trotz der im Wesentlichen vollständig in § 107 Abs. 1 Nr. 4 GWB transformierten EU-Bereichsausnahme des Art. 10 h) der Vergaberichtlinie 2014/24/EU in einem EU-weiten Ausschreibungsverfahren vergeben werden. Die EU-Bereichsausnahme sei in Deutschland nur auf den Katastrophenschutz anwendbar. Überdies gelte ohnehin das EU-Primärrecht, das vorliegend zu einer Vergabe unter Beachtung der Grundsätze der Transparenz und Nichtdiskriminierung zwingt.

Diese Rechtsauffassung teilen die kommunalen Spitzenverbände nicht und gehen von einer vollständigen Freistellung, auch vom EU-Primärrecht aus:

Die EU-Bereichsausnahme wurde gerade mit Blick auf den Rettungsdienst (Notfallrettung und qualifizierter Krankentransport) konzipiert. Die bei ihrer rechtlichen Anordnung genutzten Definitionen des Gemeinschaftlichen Vergabevokabulars (CPV-Nummern) sind diesbezüglich eindeutig. Betroffen sind sämtliche Dienstleistungen des Katastrophenschutzes, des Zivilschutzes und der Gefahrenabwehr, die von gemeinnützigen Organisationen oder Vereinigungen erbracht werden und unter die Referenznummern des Common Procurement Vocabulary 75250000-3, 75251000-0, 75251100-1, 75251110-4, 75251120-7, 75252000-7, 75222000-8, 98113100-9 und 85143000-3 mit Ausnahme des Einsatzes von Krankenwagen zur Patientenbeförderung, fallen. Die Wirkung der Bereichsausnahme geht damit dahin, dass Aufträge in den genannten Bereichen an gemeinnützige Organisationen oder Vereinigungen freihändig vergeben werden dürfen. Die Definition der gemeinnützigen Organisationen oder Vereinigungen erfolgte im Sinne des § 107 Abs. 1 Nr. 4 GWB dahingehend, dass es sich insbeson-

dere um die Hilfsorganisationen handelt, die nach Bundes- oder Landesrecht als Zivil- und Katastrophenschutzorganisationen anerkannt sind. Eine Bekanntmachung etc. ist nicht erforderlich. Soweit die Anwendungsbedingungen des § 107 Abs. 1 Nr. 4 GWB vorliegen, ist damit dem EU-Primärrecht genüge getan. Diese Regelung stellt damit die Rechtsgrundlage für die Vergabe der Rettungsdienstleistungen da und ist vor folgendem Hintergrund auszu-legen:

In der Vergaberichtlinie 2014/24/EU hat der EU-Gesetzgeber im Hinblick auf deren Anwendungsbereich eine bewusste Regelungslücke geschaffen. Er hat bewusst den Bereich des Rettungsdienstes aus der Regelungssystematik des EU-Sekundärrechts herausgenommen; dies ergibt sich sowohl aus der Entstehungsgeschichte des Art. 10 h) der Vergaberichtlinie 2014/24/EU und des Art. 10 Abs. 8 g) der Konzessionsvergaberichtlinie 2014/23/EU und aus den Erwägungsgründen der beiden Richtlinien. Insofern unterscheidet sich diese Bereichsausnahme deutlich von der Regelungssystematik eines Schwellenwertes, durch die der EU-Sekundärrechtsgeber eine Art de-minimis-Ausnahme von der Notwendigkeit einer sekundärrechtlichen Regelung ziehen wollte. Im Vorliegen einer sektorspezifischen Bereichsausnahme (wie hier insb. für Rettungsdienste) liegt vielmehr eine bewusste Nichtregelung durch den EU-Sekundärrechtsgeber vor.

Vor dem Hintergrund der durch die Bereichsausnahme für die Rettungsdienste getroffenen bewussten Regelungslücke in Art. 10 h) der Vergaberichtlinie 2014/24/EU sowie in Art. 10 Abs. 8 g) der Konzessionsvergaberichtlinie 2014/23/EU hat der Europäische Sekundärrechtsgeber hiermit eine Regelung vorgenommen, nach der dieser Bereich von den vergaberechtlichen Regelungen ausgenommen bleiben soll. Bereits nach Art. 62 AEUV i.V.m. Art. 51 2. Satz AEUV und Art. 52 Abs. 1 und

2 AEUV gibt es die Möglichkeit des EU-Sekundärrechtsgebers, Anwendungsbereiche der primärrechtlichen Dienstleistungsfreiheit einschränkend zu regeln; Art. 52 Abs. 1 AEUV spricht insoweit ausdrücklich von öffentlicher Sicherheit und Gesundheit als Einschränkungsgünde (Katastrophenschutz und Rettungsdienste). Selbst wenn man Art. 52 Abs. 1 AEUV im primärrechtlichen Kontext (also außerhalb einer bestehenden Richtlinie oder Verordnung) restriktiv auslegt, wie es Teile der Literatur und Judikatur machen, ist zu konstatieren, dass nach Art. 52 Abs. 2 AEUV der Sekundärrechtsgeber zur Ausgestaltung der Reichweite einer solchen Ausnahme ausdrücklich ermächtigt ist.

Dann aber ist dem EU-Sekundärrechtsgeber auch zuzugestehen, im Rahmen eines weiten Beurteilungsspielraums mögliche Tatbestände für solche Ausnahmen im Bereich des Schutzes der öffentlichen Sicherheit und der Gesundheit zu setzen. Die Bereichsausnahmen für verschiedene Dienstleistungen des Katastrophenschutzes, des Zivilschutzes und der Gefahrenabwehr, die von gemeinnützigen Organisationen/Vereinigungen erbracht werden, im Rahmen der neuen Vergaberichtlinien können daher bereits als sekundärrechtliche Ausnahmen von der Dienstleistungsfreiheit i.S.d. Art. 52. Abs. 1, 2 AEUV angesehen werden.

Die kommunalen Spitzenverbände halten zusammenfassend fest:

Die Bereichsausnahme des § 107 Abs. 1 Nr. 4 GWB stellt ausdrücklich klar, dass das Vergaberecht (4. Teil des GWB) keine Anwendung findet. Das EU-Primärrecht findet keine Anwendung, da es einen Widerspruch darstellte, wenn das EU-Primärrecht die Bereichsausnahme faktisch aushebeln könnte. Auch die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) erkennt das Hilfsorganisationenprivileg und die Möglichkeit der Direktvergabe an diese an.

Zu diesem Ergebnis und damit der Unterstützung der kommunalen Rechtsposition kommt auch ein angesichts des aktuellen Vorgehens dritter Berater durch die Johanniter-Unfall-Hilfe vorgelegtes Gutachten der Rechtsanwaltskanzlei Luther (vgl. Homepage LKT NRW unter Themen „Polizei, Rettungsdienst, Katastrophenschutz“). Diesem Gutachten sind auch weitere Details der rechtlichen Grundlagen entnehmen. Zudem legt es zutreffend dar, dass eine weitere Umsetzung der Bereichsausnahme in das Rettungsdienst-

recht des Landes nicht erforderlich ist: Die Vorschrift des § 13 Rettungsgesetz NRW wurde bereits im Vorgriff auf die aktuelle GWB-Novelle auf die Anwendbarkeit der Bereichsausnahme ausgerichtet.

Dass sich angesichts der erheblichen wirtschaftlichen Interessen Dritter abzeichnet, dass die Zutreffendheit der vorstehend dargestellten Rechtsauffassung erst durch die Rechtsprechung – und damit letztlich die des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) – festgestellt werden wird, steht dem nicht entgegen. Der EuGH hat die

Möglichkeit einer solchen – sogar rein mitgliedstaatlichen – Bereichsausnahme für den Rettungsdienst schon unter Geltung des „alten“ Vergaberechts der Richtlinie 2004/18/EG festgestellt (vgl. dazu EuGH, Rs. C-113/13, Urf. v. 11.12.2014 [Spezzino]; EuGH, Rs. C-50/14, Urf. v. 28.01.2016 [CASTA]). Inzwischen enthält das Gemeinschaftsrecht selbst eine solche dezidierte Bereichsausnahme.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 38.71.00



Cities of Migration: Kreis Düren berichtet in Toronto über seine Erfahrungen

Von Josef Kreutzer, Pressestelle, Kreis Düren

Über den Tellerrand gucken, Erfahrungen austauschen, voneinander lernen, um eine der größten Herausforderungen der Zeit bestmöglich zu managen: Darum ging es bei der dritten internationalen Konferenz der "Cities of Migration", die Anfang März 2016 in Toronto stattgefunden hat. Unter den rund 200 Teilnehmern, die zumeist aus Großstädten aus allen Erdteilen kamen, waren auch Landrat Wolfgang Spelthahn und Sybille Haußmann, Leiterin des Amtes für Schule, Bildung und Integration im Kreishaushalt Düren. Das Veranstalter-Netzwerk hatte sie auf Empfehlung der Bertelsmann-Stiftung nach Toronto eingeladen, um dort Musterbeispiele aus der langjährigen Integrationsarbeit des Kreises Düren vorzustellen. Er gehörte vor rund zehn Jahren zu den Vorreitern in Deutschland, die Einwanderung auch im ländlichen Raum systematisch-professionell zu ihrem Thema gemacht hatten.

So war Landrat Wolfgang Spelthahn neben den Vertretern aus Toronto, New York und Vancouver einer der vier Teilnehmer der Eröffnungsrunde. Dort berichtete er von den großen Anstrengungen, die der Kreis Düren und seine 15 Städte und Gemeinden seit dem vergangenen Herbst unternommen haben, um Notaufnahmepplätze für über 4000 Flüchtlinge aus dem Boden zu stampfen. Zum Vergleich: Kanada hat einmalig ein Kontingent von 25.000 Flüchtlingen aufgenommen. Zudem stellte er den Zuhörern das Modell vor, mit dem die gemeinnützige GmbH Low-tec Flüchtlinge im Kreis Düren qualifiziert, um sie dann in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Für jeden Vermittlungserfolg erhält sie von der jeweiligen Wohnortkommune eine Prämie. Im Gegenzug spart diese Sozialkosten ein: „Unter dem Strich gibt es dabei nur Gewinner“, so Landrat Wolfgang Spelthahn.

So genannte Best-practice-Modelle wie dieses stießen in Toronto auf großes Interesse, denn weltweit stehen Städte vor den gleichen Herausforderungen. Die Kommunen sind „am nächsten an den Menschen dran“, deshalb sind sie es, die alles managen müssen: von den Unterkünften und dem Sprachunterricht über den Kindergarten- und Schulbesuch bis zur Berufsbildung und Arbeitsvermittlung. Es gibt also viel zu tun. „Dabei sollten haupt- und ehrenamt-

liche Kräfte Hand in Hand arbeiten. Und je früher und je häufiger Einheimische und Eingewanderte sich begegnen, umso schneller und besser gelingt Integration“, sind Sybille Haußmann und Landrat Wolfgang Spelthahn überzeugt. Überrascht waren sie, mit welcher Wertschätzung,

ja Hochachtung während der Konferenz immer wieder über Deutschland und Bundeskanzlerin Angela Merkel gesprochen wurde. Menschliches Mitfühlen statt nationaler Egoismus – diese Haltung wurde von der in Toronto vertretenen Weltöffentlichkeit geteilt. Denn sie hielt sie für



Landrat Wolfgang Spelthahn (r.) nahm in Toronto auf Einladung des Veranstalter-Netzwerks an der Eröffnungsrunde der Konferenz „Cities of Migration“ teil. Dort berichtete er über Strategien des Kreises Düren zur Integration von Einwanderern.

Foto: Jessica De Los Santos/GDX

die klügere: Alle waren sich einig, dass die Integration von Einwanderern ein großer Kraftakt ist, sich langfristig aber lohnt, weil die Migranten Wirtschaft und Gesellschaft bereichern. Um die Verbundenheit mit ihrer neuen Heimat zu fördern, hat New York einen speziellen Pass geschaffen, der

den Einwohnern im Alltag so manchen Vorteil bietet – das war eine der Ideen, die auch anderswo Schule machen könnten. Für Landrat Wolfgang Spelthahn und Sybille Haußmann, die in einer Gesprächsrunde über eigene Erfahrungen bei der Integration von Kindern und Jugendlichen in das

Bildungssystem berichtete, war die Reise aufschlussreich: „Im Grunde sind wir im Kreis Düren schon sehr weit. Nun wollen wir noch besser werden“, lautete ihr Fazit.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 50.50.00

■ Medien-Spektrum: Aktuelle Pressemitteilungen

Landkreistag NRW: Kommunen sorgen für bessere Entsorgung – Bund darf Bundesratsentschlie- ßung zum Wertstoffgesetz nicht länger ignorieren

Presseerklärung vom 12. April 2016

Für eine zuverlässige Entsorgung und stabile Abfallgebühren können nur die Kommunen sorgen. In der Diskussion um ein neues Wertstoffgesetz unterstützt der Landkreistag NRW deshalb die Initiative des Bundesrates und setzt sich für eine effiziente, ökologische, verbraucherfreundliche und bürgernahe Abfallentsorgung ein. Gleichzeitig kritisiert der Landkreistag die vom Bundesumweltministerium beabsichtigten Änderungen am Arbeitsentwurf zum geplanten Wertstoffgesetz. Die Änderungen verbessern weder die Position der öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträger, noch entsprechen sie den Forderungen des Bundesrates und der Kommunen, so der Landkreistag NRW. Bereits im Januar 2016 hatte sich der Bundesrat auf Eckpunkte für ein Wertstoffgesetz verständigt. Neben der Zuständigkeit der Kommunen für die Wertstoffsammlung sollen hiernach Sortierung und Verwertung ausgeschrieben und damit dem Wettbewerb überlassen werden. Zudem sei die Produkt- und Finanzverantwortung der Hersteller von Verpackungen in dem Gesetz sicherzustellen. Ziel sei ein besseres und innovativeres Recycling mit hoher Verwertungsquote. „An dieser Positionierung des Bundesrats muss sich ein geänderter Gesetzentwurf messen lassen. Die bisher vorgelegten Überlegungen des Bundesumweltministeriums erfüllen diese Anforderungen keinesfalls“, sagt der Hauptgeschäftsführer des Landkreistages NRW, Dr. Martin Klein.

Als begrüßenswert bezeichnet Dr. Martin Klein eine aktuelle Initiative der Länder Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Die Bundesländer haben Details

für ein Wertstoffgesetz auf Basis des Länderkompromissmodells vorgelegt. Der Landkreistag NRW erwartet auf dieser Grundlage nun eine Änderung des Arbeitsentwurfs, die der Rolle der Kommunen entspricht und einen fairen Interessenausgleich ermöglicht. „Ein gemeinwohlorientiertes und bürgerfreundliches Wertstoffgesetz ist nur unter kommunaler Verantwortung möglich. Für die Bürger ist die Kommune der einzig verlässliche Ansprechpartner. Es ist sehr zu begrüßen, dass Nordrhein-Westfalen, zusammen mit weiteren Bundesländern, die Diskussion in diesem Sinne weiterführt“, betont Dr. Martin Klein.

Hintergrund der Diskussion:

Das Wertstoffgesetz soll die Verpackungsverordnung ablösen und eine bessere Abfallverwertung gewährleisten. Ziel ist es, künftig nicht nur Verpackungsabfälle zu erfassen und zu verwerten, sondern auch andere Haushaltsabfälle aus Kunststoffen oder Metallen wie etwa Kinderspielzeug, Bratpfannen oder Küchengeräte. Der im Oktober 2015 vorgelegte erste Arbeitsentwurf des Bundesumweltministeriums war auf große Kritik gestoßen. Hauptkritikpunkt der kommunalen Spitzenverbände an dem Entwurf ist, dass für die Wertstoffsammlung keine kommunale Organisationsverantwortung vorgesehen wird. Stattdessen ist eine Erweiterung der Verantwortung der dualen Systeme für die Abfallerfassung und -verwertung geplant. Nach Ansicht des Landkreistages NRW würde das den Einstieg in die Privatisierung der Hausmüllentsorgung bedeuten und die Kosten für die Bürgerinnen und Bürger erhöhen.

Landkreistag NRW bemängelt Bundesverkehrs- wegeplan 2030

Presseerklärung vom 19. April 2016

Die vom Bund geplanten Investitionen für den Ausbau der Schienenwege in NRW

fallen zu gering aus. Der Einsatz für die Bundesfernstraßen in NRW verbessert sich zwar, entspricht aber immer noch nicht den Anforderungen.

Die geplanten Investitionen für Aus- und Neubauprojekte bei den Bundesfernstraßen in Nordrhein-Westfalen reichen nicht aus. Zu dieser Einschätzung kommt der Vorstand des Landkreistages NRW nach Prüfung des Entwurfs des Bundesverkehrswegeplans 2030.

„Zwar erhöht sich der Anteil des Landes NRW an den Investitionsmitteln auf 19,2 Prozent, dieser Anteil entspricht aber weder dem Bevölkerungs- noch dem Verkehrsaufkommen oder dem Königsteiner Schlüssel“, sagt Landrat Thomas Hendele, Präsident des Landkreistages NRW nach der Vorstandssitzung. Im Königsteiner Schlüssel ist festgelegt, wie die einzelnen Bundesländer an gemeinsamen Finanzierungen zu beteiligen sind. Weiter kritisiert der Landkreistag NRW, dass der Finanzanteil bei den laufenden und fest disponierten Mitteln im Bereich Straßenbau zu gering ausfällt.

Noch ungünstiger sieht es beim Ausbau der Schienenwege aus: Nur rund vier Milliarden Euro von etwa 37,5 Milliarden Euro bundesweit entfallen fest auf Projekte in Nordrhein-Westfalen. Das hat eine erste Überprüfung des Landkreistages NRW ergeben. Ein großer Teil der geplanten Finanzmittel ist für einige Großvorhaben, wie den Rhein-Ruhr-Express (RRX), vorgesehen. Außen vor bleiben Projekte mit regionaler Bedeutung, wie zum Beispiel der zweigleisige Ausbau der Strecke Münster-Lünen (Dortmund).

Als angemessen bewertet der Landkreistag NRW dagegen die geplanten Investitionen für die Bundeswasserstraßen. Berücksichtigt werden hier insbesondere der Rhein-Herne-Kanal und der Wesel-Datteln-Kanal.

Insgesamt sieht der Landkreistag NRW beim Bundesverkehrswegeplan Nachbesserungsbedarf. „Denn ein funktionierendes Verkehrssystem und die Mobilität von Menschen und Gütern sind unverzichtbar-

re Voraussetzungen für Wohlstand und Fortschritt," betont Thomas Hendele.

Hintergrund:

Der Bundesverkehrswegeplan 2030 (BVWP 2030) ist die neueste Fassung des Bundesverkehrswegeplans, des zentralen Plans zum Neu- und Ausbau überregionaler Verkehrswege in Deutschland. Der Plan ist als verkehrsübergreifender Investitionsrahmenplan das zentrale Steuerungsinstrument der Bundesregierung für die Verkehrspolitik und soll bis zum Jahr 2030 gelten. Berücksichtigt werden dabei Bestandsnetze sowie Aus- und Neubauprojekte auf Straße, Schiene und Wasserstraße.

Gegen die Zusammenlegung der Ausbildung von Erwachsenenkrankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege: Landkreistag NRW befürchtet schlechtere Ausbildung in den Pflegeberufen

Presseerklärung vom 21. April 2016

Qualitätseinbußen bei der Ausbildung sowie eine höhere Kostenbelastung der Sozialhilfeträger befürchtet der Landkreistag NRW. Hintergrund ist die geplante Ausbildungszusammenlegung von Erwachsenenkrankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege. In seiner jüngsten Sitzung hat sich der Gesundheitsausschuss des Landkreistages NRW gegen das von der Bundesregierung beschlossene Pflegeberufegesetz ausgesprochen.

„Die neue einheitliche Ausbildung wird zu einem Verlust der spezifischen und notwendigen Kompetenzen in der Altenpflege und in der Kinderkrankenpflege führen“, ist Landrat Günter Rosenke (Kreis Euskirchen), der Vorsitzende des Gesundheitsausschusses, überzeugt. „Zudem befürchten wir, dass sich die meisten Fachkräfte nach einer generalistischen Ausbildung für den Akut- beziehungsweise Klinikbereich entscheiden.“ Die Altenpflege würde so nicht nur Fachwissen, sondern auch Personal verlieren. Angesichts der demographischen Entwicklung und dem damit verbundenen Anstieg von pflegebedürftigen Menschen sieht Rosenke die Gefahr von Versorgungsengpässen mit Fachkräften. Weiterer Kritikpunkt des Landkreistages

NRW sind die finanziellen Folgen der Zusammenführung der drei Ausbildungen: „Wir gehen von einem Anstieg der Ausbildungsvergütung auf das Niveau der Krankenpflege aus“, erläutert Rosenke. „Die Mehrkosten würden über die Hilfe zur Pflege an die Kreise und kreisfreien Städte als Sozialhilfeträger weitergegeben werden. Das bedeutet eine zusätzliche finanzielle Belastung.“ Hinzu kommt eine Ungleichbehandlung von Patienten in Krankenhäusern gegenüber Bewohnern von Pflegeeinrichtungen: Während die Ausbildungskosten der Krankenpflege über die Krankenversicherungen finanziert werden und die Patienten somit finanziell nicht belastet werden, können im Bereich der Altenpflege die Einrichtungen die Ausbildungskosten direkt über die Pflegesätze an die Bewohner und damit auch an die Sozialhilfeträger weitergeben.

Vor diesem Hintergrund ist der Landkreistag NRW gegen die geplante Ausbildungszusammenlegung. Sollte der Gesetzgeber dennoch an seinen Reformplänen festhalten, fordert der Landkreistag NRW die Refinanzierung der Ausbildung über einen Bundesfonds. Dadurch soll für den Bereich der Altenpflege die vollständige solidarische Refinanzierung über die soziale Pflegeversicherung sichergestellt werden. So wie es bei der Krankenpflege über die gesetzliche Krankenversicherung bereits der Fall ist.

Info:

In Nordrhein-Westfalen werden aktuell an rund 350 Pflegeschulen, in 3.900 ambulanten Diensten und Pflegeeinrichtungen sowie an rund 370 Krankenhäusern rund 40.000 Schülerinnen und Schüler in den drei Pflegekraftausbildungen Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ausgebildet.

Landkreistag NRW fordert flexible Lösungen bei der Inklusion – Das Kindeswohl muss im Vordergrund stehen

Presseerklärung vom 29. April 2016

Um das Ziel der Inklusion an Schulen zu erreichen, sind flexible Lösungen gefragt. Das gilt vor allem für die Organisation von Förderschulen der Primarstufe. Diese sollen in Zukunft auch diejenigen Schüler bei Bedarf weiter besuchen dürfen, die vom

Alter her eigentlich schon in die fünfte oder sechste Klasse gehen müssten. Dafür setzt sich der Landkreistag Nordrhein-Westfalen (LKT NRW) ein und fordert die Landesregierung dazu auf, das Kindeswohl in den Vordergrund zu stellen. Eine ausreichend lange frühzeitige Förderdauer der Schüler müsse gewährleistet werden – insbesondere für Schüler mit dem Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung. Das beschloss der Schulausschuss des LKT NRW.

Bisher ist es so, dass in diesem Fall die Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung eine Sekundarstufe I etablieren müssen. Dies scheitert aber meistens an der zu geringen Schülerzahl. In der so genannten Mindestgrößenverordnung hat die Landesregierung NRW festgelegt, dass dazu mindestens 88 Schülerinnen und Schüler notwendig sind. „Da es häufig jedoch nur um wenige Einzelfälle geht, wird diese Größe bei reinen Primarschulen nicht immer erreicht“, erklärt Dr. Ralf Niermann, Landrat des Kreises Minden-Lübbecke, der zum neuen Vorsitzenden des Schul-, Kultur- und Sportausschusses des Landkreistages Nordrhein-Westfalen gewählt wurde. „Eine zu starre Festlegung auf den üblicherweise erfolgenden Schnitt nach Klasse vier zwischen Primar- und Sekundarstufe ist gerade im Förderbereich emotionale und soziale Entwicklung nicht förderlich“, so Dr. Ralf Niermann weiter. Ziel müsse es sein, einen fließenden Übergang in die allgemeinen Schulen zu ermöglichen. Bei einer konsequenten Anwendung der vorliegenden Regelung würden Kinder in die allgemeinen Schulen eingeschult, ohne in der Lage zu sein, ordnungsgemäß am Regelunterricht teilzunehmen. Geht es nach dem LKT NRW sollte jeder Schüler einzeln betrachtet werden. „Wenn sich am Ende der Klassenstufe vier herausstellt, dass die weitere Teilnahme am Unterricht der Förderschule für ein oder zwei Jahre erforderlich ist, sollte die Förderung fortgesetzt werden“, sagt der neue Vorsitzende des Schulausschusses des LKT NRW. Anschließend sei die Chance viel größer, dass die Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf im Bereich emotionale und soziale Entwicklung in der Lage sind, erfolgreich am Unterricht der allgemeinen Schule teilzunehmen.

ELDIENST LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 00.10.03.2

Kurznachrichten

Allgemeines

Der Kreis Gütersloh: Zahlen/Daten/Fakten 2016

Der Kreis Gütersloh hat die Broschüre „Zahlen, Daten, Fakten 2016“ veröffentlicht. Diese stellt in insgesamt 29 Kategorien viel Aktuelles und Wissenswertes über den Kreis in Ostwestfalen-Lippe bereit. Informationen gibt es beispielsweise zu Ausflugszielen, Kultur, Landschaft, Bevölkerung und Wirtschaft.

Die Broschüre ist im Internet unter https://www.kreis-guetersloh.de/medien/bin-data/Zahlen_Daten_Fakten_2016.pdf abrufbar.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Zuzug von Ausländern nach NRW stark gestiegen

Nach einer Schätzung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zogen im Jahr 2015 etwa 462 000 ausländische Personen aus dem Ausland nach Nordrhein-Westfalen. Das waren 194 000 beziehungsweise 70 Prozent mehr als im Jahr 2014. Wie das statistische Landesamt mitteilt, ist hierbei aufgrund der Meldepflicht auch die Zahl der Flüchtlinge grundsätzlich berücksichtigt. In der Wanderungsstatistik ist es jedoch nicht möglich, den Status als Flüchtling separat auszuweisen.

Von ihrem bisherigen Wohnort in NRW haben sich 2015 etwa 184 000 ausländische Personen in das Ausland abgemeldet; das waren 18 Prozent mehr als ein Jahr zuvor (2014: 155 900).

Per Saldo sind im vergangenen Jahr 278 000 Nichtdeutsche mehr aus dem Ausland nach NRW gezogen als das Land über die Bundesgrenze verlassen haben. Der Zuzugsüberschuss in der Außenwanderung von Ausländern war damit zweieinhalb Mal so hoch wie im Jahr 2014 (damals: 111 600).

Wie die Statistiker mitteilen, stammen die genannten Daten aus einer erstmals durchgeführten Schnellschätzung, die von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder entwickelt wurde. Da lediglich Eckwerte der Außenwanderung ausländischer Personen in das Schätzverfahren eingeflossen sind, liegen zurzeit keine Ergebnisse unterhalb der Landesebene und auch keine soziodemografischen

Untergliederungen der Daten vor. Endgültige Ergebnisse der Wanderungsstatistik 2015 in mannigfaltigen Untergliederungen stehen voraussichtlich im September 2016 zur Verfügung.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Weniger Einbürgerungen in NRW

Im Jahr 2015 wurden in Nordrhein-Westfalen 26 573 Personen eingebürgert und erhielten damit die deutsche Staatsangehörigkeit. Nach Darstellung des statistischen Landesamtes waren das 4,2 Prozent weniger als ein Jahr zuvor (2014: 27 737). Damit ist die Zahl der Einbürgerungen nach ihrem Höchststand im Jahr 2012 (damals: 30 282) bereits das dritte Mal in Folge gesunken.

Im Jahr 2015 hatten die meisten der neuen deutschen Staatsbürger vor ihrer Einbürgerung die türkische Staatsangehörigkeit (6 211 Personen; 23,4 Prozent). Es folgten Einbürgerungen von Personen mit vormals polnischem (1 467; 5,5 Prozent) und kosovarischem (1 186; 4,5 Prozent) Pass. Der Anteil der Einbürgerungen von Personen aus den EU-Staaten lag bei 21,9 Prozent und der von Personen aus dem übrigen Europa (unter anderem Kosovo, Russland, Türkei und Ukraine) bei 38,4 Prozent. Eine asiatische Staatsangehörigkeit besaßen vor der Einbürgerung 22,2 Prozent und eine afrikanische 14,0 Prozent der eingebürgerten Personen.

26,7 Prozent der im Jahr 2015 in NRW Eingebürgerten waren zwischen 30 und 39, 23,0 Prozent zwischen 20 und 29 und 19,5 Prozent zwischen zehn und 19 Jahren alt. Der Anteil der 40 bis 49-Jährigen lag bei 15,4 Prozent und der der 50 bis 64-Jährigen bei 7,1 Prozent. Bei 5,7 Prozent handelte es sich um unter zehnjährige Kinder und 2,6 Prozent der eingebürgerten Personen waren zum Zeitpunkt ihrer Einbürgerung mindestens 65 Jahre alt.

Nahezu die Hälfte aller im Jahr 2015 Eingebürgerten (47,6 Prozent) lebte zum Zeitpunkt der Einbürgerung bereits seit mindestens 15 Jahren in Deutschland; weitere 41,1 Prozent konnten auf eine Aufenthaltsdauer von acht bis 14 Jahren zurückblicken.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Arbeit und Soziales

Stärkster Anstieg der Real- löhne in NRW seit fünf Jahren

Die effektiven Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor in Nordrhein-Westfalen waren im Jahr 2015 preisbereinigt um 1,6 Prozent höher als ein Jahr zuvor. Wie das statistische Landesamt anhand von Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung mitteilt, war dies der stärkste Anstieg der Reallohne seit dem Jahr 2010. Vor allem ungelernete Beschäftigte konnten sich über höhere Löhne freuen: Mit einem Plus von 4,3 Prozent lag ihr Verdienstzuwachs über dem Lohnzuwachs aller anderen Tätigkeitsgruppen. Ursächlich hierfür war unter anderem die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes.

Weitere Ergebnisse der vierteljährlichen Verdiensterhebung in Nordrhein-Westfalen können unter www.it.nrw.de/statistik/r/daten/eckdaten/r523quartals-ergebnisse.html abgerufen werden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Anzahl der Erwerbspersonen steigt bis 2020 um 5,1 Prozent

In Nordrhein-Westfalen wird die Zahl der Erwerbspersonen bis zum Jahr 2020 um 5,1 Prozent ansteigen. Das geht aus einer aktuellen Modellrechnung zur Entwicklung der Erwerbspersonen in NRW hervor, die vom Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen vorgelegt wurde.

Nach Berechnung des Statistischen Landesamtes wächst die Zahl der männlichen Erwerbspersonen (+6,3 Prozent) in diesem Zeitraum deutlicher als die der weiblichen (+3,7 Prozent). Langfristig wird bis zum Jahr 2060 von einem Rückgang der Erwerbspersonenzahl (-14,3 Prozent) ausgegangen. Unterschiede gibt es hinsichtlich der Altersstruktur: Die stärksten Veränderungen sind im Jahr 2030 zu erwarten: Dann wird es den niedrigsten Anteil (8,9 Prozent) an unter 25-jährigen und den höchsten Anteil (13,6 Prozent) an über 65-jährigen Erwerbspersonen geben. Die Statistiker haben diese Modellrechnung regionalisiert für die kreisfreien Städte und Kreise in NRW mit einem

Zeithorizont bis zum Jahr 2040 angefertigt. Bis 2020 lässt sich für die meisten kreisfreien Städte und Kreise ein Anstieg der Erwerbspersonenzahl feststellen. Die Situation wird sich bis 2040 verändern: Die Erwerbspersonenzahl sinkt in NRW um 7,9 Prozent, dann können nur noch neun der kreisfreien Städte und Kreise, z. B. Köln (+14,8 Prozent), Düsseldorf (+9,8 Prozent) und Münster (+9,8 Prozent) Zuwächse verzeichnen. Die stärksten Rückgänge an Erwerbspersonen wird es in den Kreisen der Regierungsbezirke Detmold (Kreis Höxter: -25,9 Prozent) und Arnsberg (Märkischer Kreis: -28,6 Prozent; Hochsauerlandkreis: -27,4 Prozent) geben.

Wie die Statistiker weiter mitteilen, ist bei diesen Berechnungen zu berücksichtigen, dass in den vorliegenden Ergebnissen die aktuelle Bevölkerungsentwicklung – insbesondere der Zuzug von Schutzsuchenden – noch nicht berücksichtigt werden konnte.

Eine analytische Darstellung dieses Themas ist in der „Statistik kompakt 03/2016“, die zum kostenlosen Download unter <https://webshop.it.nrw.de/download.php?id=20237> zur Verfügung steht, zu finden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Pro-Kopf-Arbeitsleistung in NRW in allen Wirtschaftsbereichen gestiegen

In Nordrhein-Westfalen war die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit je Erwerbstätigen im Jahr 2015 in der Gesamtwirtschaft mit 1 335 um vier Stunden (+0,3 Prozent) höher als ein Jahr zuvor. Nach Angaben des statistischen Landesamtes verlief die Entwicklung in allen Wirtschaftszweigen positiv: Die höchsten Zuwächse bei der Pro-Kopf-

Arbeitsleistung waren im Baugewerbe (+1,0 Prozent; +15 Stunden) und im Verarbeitenden Gewerbe (+0,7 Prozent; +10 Stunden) zu verzeichnen. Obwohl im Produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) beim Arbeitsvolumen (-0,1 Prozent) und bei der Erwerbstätigenzahl (-0,8 Prozent) Rückgänge hingenommen werden mussten, lag die durchschnittliche Arbeitszeit (+0,69 Prozent; +10 Stunden) auch in diesem Bereich über dem Vorjahreswert.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf vorläufigen, nicht kalenderbereinigten Berechnungen des Arbeitskreises „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“, dem auch der Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen in seiner Funktion als statistisches Landesamt für NRW angehört.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Lohnunterschied zwischen Ungelernten und leitenden Angestellten in NRW gesunken

Die Bruttojahresverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen waren 2015 mit durchschnittlich 49 112 Euro um 0,6 Prozent höher als ein Jahr zuvor. Nach Informationen des statistischen Landesamtes lagen die Verdienste leitender Angestellter (-0,1 Prozent, 91 127 Euro) und herausgehobener Fachkräfte (+0,1 Prozent, 57 243 Euro) nahezu auf Vorjahresniveau. Dagegen verzeichneten Fachkräfte (+1,7 Prozent auf 39 657 Euro), angelernte Kräfte (+1,9 Prozent auf 32 59 Euro) und insbesondere ungelernte Kräfte (+2,6 Prozent auf 26 463 Euro) im vergangenen Jahr überdurchschnittliche Lohnzuwächse.

Wie die Statistiker mitteilen, verringerte sich damit der Lohnunterschied zwischen leitenden Angestellten und ungelernten Kräften in Nordrhein-Westfalen zum ersten Mal seit acht Jahren. Der Differenzbetrag reduzierte sich von 65 449 Euro (Jahr 2014) um 785 Euro auf 64 664 Euro (Jahr 2015).

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016
13.60.10

Mehr Empfänger von Grundsicherungsleistungen in NRW

Ende 2015 erhielten in Nordrhein-Westfalen 267 624 Menschen Leistungen der Grundsicherung im Alter oder bei Erwerbsminderung. Nach Angaben des statistischen Landesamtes waren das 5 538 beziehungsweise 2,1 Prozent mehr als ein Jahr zuvor.

44,9 Prozent (120 200) der Empfängerinnen und Empfänger waren mindestens 18 Jahre alt und hatten die Altersgrenze noch nicht erreicht; sie erhielten Leistungen der Grundsicherung aufgrund einer dauerhaften, vollen Erwerbsminderung. 55,1 Prozent (147 424) der Leistungsempfänger hatten die Altersgrenze erreicht und erhielten somit Grundsicherung im Alter. Personen, die vor dem Jahr 1947 geboren sind, erreichen die Altersgrenze mit 65 Jahren. Für Personen, die 1947 oder später geboren sind, wird die Altersgrenze seit dem Jahr 2012 schrittweise auf 67 Jahre angehoben; im Dezember 2015 lag diese Altersgrenze bei 65 Jahren und 4 Monaten.

Das Durchschnittsalter der Hilfeempfänger bei voller Erwerbsminderung lag bei 46,2 Jahren; Empfänger von Hilfe im Alter waren im Schnitt 74,4 Jahre alt. 54,7 Prozent (146 491) aller Leistungsbezieher waren Frauen; bei den über 65-Jährigen lag dieser Anteil bei 62,5 Prozent (92 139 Frauen). 50 637 Hilfeempfänger (18,9 Prozent) in Nordrhein-Westfalen hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft. Mit 47 426 Personen war etwa jeder fünfte Empfänger in einer stationären Einrichtung untergebracht (zum Beispiel in einem Pflege- oder Altenheim); 220 198 Personen (82,3 Prozent) lebten außerhalb solcher Einrichtungen.

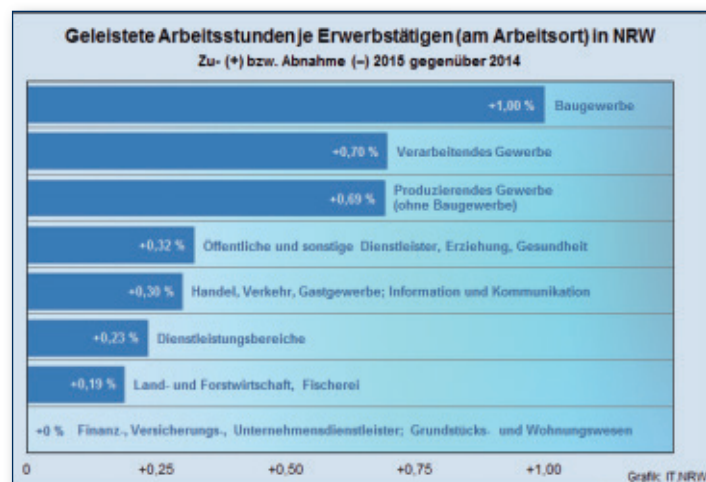
Wie die Statistiker weiter mitteilen, hat sich der durchschnittliche Nettobedarf pro Person im Jahr 2015 um 2,6 Prozent auf 466 Euro (2014: 454 Euro) erhöht. Der Nettobedarf ergibt sich aus der Summe aller regelmäßig anerkannten Bedarfe abzüglich des angerechneten Einkommens.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Bauen und Planen

Zahl der Wohnungsgenehmigungen in NRW gestiegen

Im Jahr 2015 wurden von den nordrhein-westfälischen Bauämtern 55 805 Wohnungen zum Bau freigegeben, das waren



10175 Wohnungen beziehungsweise 22,3 Prozent mehr als 2014 (damals: 45630 Wohnungen). Laut Mitteilung des statistischen Landesamtes fiel die Zunahme damit um fast zehn Prozentpunkte höher aus als von den Statistikern noch Mitte März vermutet. Der Anstieg bei den Mehrfamilienhäusern (30232 Wohnungen) war mit 29,9 Prozent überdurchschnittlich hoch. Dabei hat sich die Zahl der genehmigten Wohnungen in Wohnheimen von 912 auf 2104 mehr als verdoppelt (+130,7 Prozent). Auch in Ein- und Zweifamilienhäusern (19006 Wohnungen) wurden mehr Wohnungen genehmigt als ein Jahr zuvor; mit 13,0 Prozent war der Anstieg hier allerdings moderater als im Mehrfamilienhausbau. Weitere 5886 Wohnungen (+23,6 Prozent) sollen durch Um- oder Ausbauten an bereits vorhandenen Gebäuden entstehen.

Für das Jahr 2015 ermittelten die Statistiker in Nordrhein-Westfalen eine Baugenehmigungsquote (genehmigte Wohnungen je 10000 Einwohner) von 31,6. Die höchsten Quoten in NRW wiesen die Kreise Borken (59,1) und Heinsberg (56,9) sowie die Stadt Bonn (56,2) auf. Die niedrigsten Quoten im Land wurden für die Städte Herne (6,4), Hagen (8,8) und Duisburg (9,4) errechnet.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

33 Prozent der Bauvorhaben in NRW wurden 2015 mit erneuerbaren Heizenergien geplant

In Nordrhein-Westfalen soll nahezu jedes dritte (33,0 Prozent) der im Jahr 2015 genehmigten Wohnhäuser (ohne Wohnheime) überwiegend oder ausschließlich mit erneuerbaren Energien beheizt werden. Hierzu zählen Biomasse, Biogas/Biomethan, Holz, Solaranlagen und Wärmepumpen.

Nach Informationen des statistischen Landesamtes war im vergangenen Jahr landesweit der Anteil der Bauvorhaben mit umweltschonenden Heizenergien im Kreis Siegen-Wittgenstein am höchsten: Dort setzten Bauherren bei ihren Neubauten zu 58,7 Prozent auf erneuerbare Energien. Auf den Plätzen zwei und drei folgten die Stadt Bottrop (57,3 Prozent) und der Kreis Olpe (56,7 Prozent).

Die Bauherren in der kreisfreien Stadt Herne planten dagegen mehrheitlich mit konventionellen Heizenergien: Hier waren bei rund jedem achten (12,7 Prozent) Wohnbauvorhaben erneuerbare Energien die primäre Heizquelle. Ähnlich niedrige

Anteile verzeichneten der Kreis Steinfurt (16,7 Prozent) und die Stadt Oberhausen (17,5 Prozent).

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Familie, Kinder und Jugend

Zahl der Scheidungen in NRW geht weiter zurück

2015 wurden in Nordrhein-Westfalen 38312 Ehen geschieden, das waren 3,0 Prozent weniger als im Jahr 2014. Laut Mitteilung des statistischen Landesamtes war das die niedrigste Scheidungszahl seit 1993 (damals: 39230 Scheidungen). Die im vergangenen Jahr geschiedenen Ehen hielten mit durchschnittlich 14,9 Jahren, 20 Monate länger als vor zehn Jahren (2005: 13,2 Jahre). 51,0 Prozent der Scheidungspaare hatten 2015 mindestens ein minderjähriges Kind; die Zahl der betroffenen Kinder belief sich auf 33083. Seit 2005 hat sich der Anteil der Scheidungspaare mit Kindern um über sieben Prozentpunkte erhöht (damals: 43,8 Prozent).

Die meisten Ehen endeten nach sechs Ehejahren (1995); nach sieben Jahren zogen 1969 Ehepaare den juristischen Schlussstrich und 1894 Ehen wurden nach fünf Jahren geschieden. 5538 Ehepaare ließen sich nach über 25 Jahren und 94 Paare nach 50 oder mehr Ehejahren scheiden.

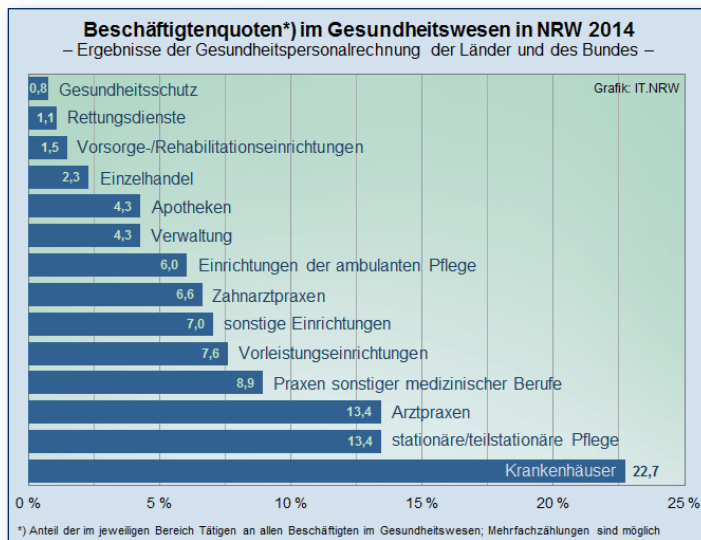
Mehr als die Hälfte der Scheidungsverfahren (19888 bzw. 51,9 Prozent) wurde 2015 von den Ehefrauen beantragt; in 15876 Fällen ging die Initiative vom Mann aus und bei 2557 Scheidungen wurde der Antrag gemeinsam gestellt. Im Vergleich zum Jahr 2005 verringerte sich der Anteil der Frauen, die die Scheidung beantragten, von 54,9 auf 51,9 Prozent.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Gesundheit

Beschäftigtenzahl im Gesundheitswesen in NRW gestiegen

Im Jahr 2014 waren in Nordrhein-Westfalen mit über 1,1 Millionen 1,8 Prozent mehr Menschen im Gesundheitswesen beschäftigt als ein Jahr zuvor. Laut Mitteilung des statistischen Landesamtes arbeiteten 460 500 Beschäftigte in ambulanten und 416 700 Beschäftigte in stationären oder teilstationären Einrichtungen. Im ambulanten Bereich entfiel fast die Hälfte (222 200) aller Beschäftigungsverhältnisse auf Arzt- oder Zahnarztpraxen. 148 700 Personen waren im Bereich stationäre oder teilstationäre Pflege (z. B. Altenpflegeheime) tätig.



Auch im Jahr 2014 war nahezu ein Viertel der Beschäftigten des Gesundheitswesens in Krankenhäusern (22,7 Prozent) tätig. Die Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der stationären/teilstationären Pflege und in Arztpraxen hatten mit jeweils 13,4 Prozent die nächsthöchsten Anteile. Der geringste Beschäftigtenanteil wurde für den Bereich Gesundheitsschutz (0,8 Prozent) ermittelt. Im Rahmen dieser Statistik wird die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse erfasst, das heißt Personen mit mehreren Arbeitsverhältnissen in unterschiedlichen Einrichtungen wurden auch mehrfach gezählt. Diese und weitere interessante Ergebnisse, zum Beispiel zur Höhe der Gesundheitsausgaben, hat die Arbeitsgruppe „Gesundheitsökonomische Gesamtrechnungen der Länder“ vorgestellt. Die (Länder-)Ergebnisse und methodische Hinweise können unter <http://www.ggrdl.de/> abgerufen werden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

2015 lebten in NRW knapp 1,8 Millionen schwerbehinderte Menschen

Ende 2015 lebten in Nordrhein-Westfalen 1,77 Millionen schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50. Laut Angaben des statistischen Landesamtes waren das 0,2 Prozent weniger als bei der letzten Erhebung Ende 2013 und 8,0 Prozent mehr als zehn Jahre zuvor (2005: 1,64 Millionen). 9,7 Prozent der weiblichen und 10,0 Prozent der männlichen Bevölkerung Nordrhein-Westfalens galten Ende 2015 im Sinne dieser Statistik als schwerbehindert. Mehr als die Hälfte (55,6 Prozent) aller Betroffenen war mindestens 65 Jahre alt. Knapp ein Viertel (23,8 Prozent) der schwerbehinderten Menschen wies den maximalen Grad der Behinderung von 100 auf. 41,6 Prozent der Betroffenen hatten mindestens zwei Behinderungen.

Bei 21,0 Prozent aller schwerbehinderten Menschen in Nordrhein-Westfalen war eine „Beeinträchtigung der Funktion innerer Organe“ die Hauptbehinderungsart. Am zweithäufigsten wurde mit 17,4 Prozent die Kategorie „Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistigseelische Behinderung sowie Suchtkrankheiten“ verzeichnet, gefolgt von „Funktions einschränkungen von Gliedmaßen“ (10,9 Prozent). Von „Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule“ waren 9,4 Prozent, von „Blindheit beziehungsweise Sehbehinderung“ waren 4,0 Prozent betroffen. Bei 3,5 Prozent der schwerbehinderten Menschen waren „Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit oder Gleichgewichtsstörungen“ Gründe für die Behinderung.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Kultur

Erfolgreiches Pilotjahr der KulturScouts Bergisches Land

Schüler die Kulturorte ihrer Region entdecken zu lassen – das ist das Ziel des Projekts KulturScouts, das in diesem Schuljahr elf- bis 16-Jährigen von zwölf Schulen in der Region zu einem ersten Ausflug zu den Kulturstätten des Bergischen Landes verholfen hat. Im Rheinisch-Bergischen Kreis haben das Schulmuseum Bergisch Gladbach, das Kunstmuseum Villa Zanders, Gut Eichthal sowie die Stockhausen Stiftung ein besonderes Programm angeboten. Um ein direktes Feedback der Besuche zu erfragen, waren alle Beteiligten zu

einer gemeinsamen Veranstaltung in das Historische Zentrum Wuppertal eingeladen. 50 Schüler von zehn Schulen, begleitet von ihren Lehrern, tauschten dort ihre Erfahrungen mit Vertretern der regionalen Kulturorte aus. „Die Schüler sollen so viel wie möglich von den Besuchen bei den Kulturorten mitnehmen. Deswegen ist es wichtig, ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Eindrücke zu teilen und an der weiteren Entwicklung des Projektes mitzuarbeiten“, erklärt Projektkoordinatorin Sandra Brauer die Idee der Veranstaltung. Das Konzept des Projekts richtet sich an Klassen der Sekundarstufe I aller Schulformen. Die Schüler erhalten als sogenannte KulturScouts die Möglichkeit, kostenfrei zwei Mal im Jahr eine Kultureinrichtung in ihrer Region zu besuchen und diese auf ganz besondere Art und Weise kennenzulernen.

Zusätzliche Projektinformationen

Die KulturScouts Bergisches Land sind das erste Nachfolgeprojekt der KulturScouts OWL und wurden vom Koordinationskreis Kulturelle Bildung Ostwestfalen-Lippe (OWL) entwickelt. Die Realisierung des Projektes findet statt in enger Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsstelle KulturScouts Bergisches Land, getragen vom Rheinisch-Bergischen Kreis, sowie dem Kreis Mettmann, dem Oberbergischen Kreis und den Städten Remscheid, Solingen und Wuppertal. Das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW fördert die KulturScouts Bergisches Land. Sowohl die sechs beteiligten Kreise und Städte als auch die Sparkassen-Kulturstiftung Rheinland und die lokalen Sparkassen in der Region unterstützen finanziell das Pilotjahr. Für die Mobilität der Kulturscouts sorgen die Verkehrsverbünde VRS und VRR und die ihnen angeschlossenen Verkehrsunternehmen. Das aktuelle Programm ist auf der projekteigenen Webseite unter www.kulturscouts-bl.de zu finden. Für weitere Fragen steht auch die Projektkoordinatorin Sandra Brauer, Telefon: 02202 13-2351 oder per E-Mail: KulturScouts@rbk-online.de zur Verfügung.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Wanderungen am PC planen: Katasteramt des Oberbergischen Kreises bietet kostenlos Kartenmaterial

Wer die eigene Wandertour im Vorfeld von zu Hause aus planen und sich über die Infrastruktur vor Ort informieren möchte, kann kostenlos einen besonderen Service des Katasteramtes des Oberbergischen

Kreises nutzen. Die schönen Wanderwege locken aktuell wieder viele Menschen ins Bergische Land. Neben guter Beschilderung und Wegemarkierung bietet ein kostenloser Service den Wanderern ab sofort noch bessere Orientierung. Das Amt für Geoinformation und Liegenschaftskataster des Oberbergischen Kreises stellt kostenlos digitales Kartenmaterial bereit, mit dem Wanderwegen ganz einfach am PC erstellt werden können. Die im letzten Jahr von der Tourismusgesellschaft „Das Bergische“ herausgegebenen fünf Wanderkarten wurden digital so zusammengesetzt, dass Nutzerinnen und Nutzer am Bildschirm eine große Karte erhalten, die das gesamte Gebiet der fünf Papierkarten abbildet.

Neben den Wanderwegen sind auch Zusatzinformationen abrufbar, die in der Printfassung enthalten sind – beispielsweise Höhenmeter, Sehenswürdigkeiten, Einkehrmöglichkeiten, Wanderhütten und Parkplätze. Diese umfangreiche Übersichtskarte wurde möglich, weil das Katasteramt „Das Bergische“ bei der Erstellung der Karten unterstützt und die sogenannten Stadtplandaten als Datengrundlage für die Wanderkarte geliefert hat. Dieses Datenmaterial wird auch für die Hinweistafeln an den Wanderparkplätzen genutzt, so dass Wanderer überall die gleichen Karten vorfinden – das macht die Orientierung leicht. Erreichbar ist die Karte unter www.rio.obk.de und auf der Startseite www.obk.de über den Schnellzugriff RIO Raum Information Oberberg, jeweils unter RIO Aktuelles, Service, Kultur & Tourismus.

Der Oberbergische Kreis bietet auch überregional umfangreiches Kartenmaterial mit 70 weiteren Städten und Kreisen unter dem Titel „Offenes Stadtplanwerk“ jetzt über den Geodatenshop (www.geoshop.metropoleruhr.de) des Kooperationspartners Regionalverband Ruhr zum Download an. Die bereitgestellten Karten decken rund 8.300 Kilometer Fläche mit etwa neun Millionen Einwohnern ab. Erhältlich sind sie für die Rhein-Ruhr-Schiene, das Bergische Land und Teile des Münsterlandes und werden in unterschiedlichen Präsentationsarten angeboten. Die bei der Erstellung der Wanderkarten genutzten Stadtplandaten werden von den Leitstellen des Rettungsdienstes, von der Polizei und auch von Privatverlagen zur Aktualisierung der eigenen Produkte genutzt. Auch Privatpersonen oder Vereine erhalten kostenfrei die Stadtplandaten für Sport- oder Veranstaltungsevents einschließlich kommerzieller Nutzungen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

„Siegtal pur“ – Flyer mit Aktivitäten im autofreien Siegtal auf einen Blick

Am ersten Sonntag im Juli ist es wieder so weit. Dann findet zum 21. Mal der große Fahrrad-Erlebnistag „Siegtalpur“ statt. In einem neu aufgelegten Flyer sind für Radfahrer und Inlineskater alle wichtigen Informationen zu Aktivitäten entlang der Strecke aufgelistet. Am Sonntag, 3. Juli 2016 ist das Siegtal von Netphen-Deuz bis Siegburg von 9.00 bis 18.00 Uhr autofrei. Radler und Inlineskater haben dann freie Fahrt. Die Landräte Sebastian Schuster (Rhein-Sieg), Andreas Müller (Siegen-Wittgenstein) und Michael Lieber (Altenkirchen) sind froh, dass sich wieder etliche Sponsoren haben anstecken lassen und die Gemeinden, Städte und Kreise bei der Finanzierung des Marketings und der Veranstaltungorganisation helfen. Gleichzeitig würdigen die Chefs der Kreisverwaltungen das ehrenamtliche Engagement der vielen Helfer, die auch in diesem Jahr wieder für Sicherheit entlang und auf der Strecke sorgen werden. Ohne die große Zahl von ehrenamtlichen Helfern aus den Reihen der Feuerwehren, des Technischen Hilfswerks, des Deutschen Roten Kreuzes, der Deutschen Lebensrettungsgesellschaft und Vereinen, wäre Siegtal pur nicht vorstellbar. In den Verwaltungen laufen die Arbeiten auf Hochtouren, fehlt nur noch das "perfekte Wetter" für einen tollen Tag entlang der mäandrierenden Sieg. Der reizvolle Fluss und seine Landschaft ist das verbindende Band in der Naturregion entlang der Sieg und bildet den fließenden Übergang von Sieg, Westerwald bis ins Siegerland. Neben zahlreichen Raststationen in den Städten und Gemeinden ist so manche Sehenswürdigkeit extra für diesen Tag an der rund 130 Kilometer langen Strecke geöffnet. Von der Deutschen Bahn und den Verkehrsverbünden werden auf der Siegstrecke neben den Regelzügen zwei Sonderzüge im Takt verkehren. Auch die S-Bahn (S12) Köln-Au wird für diesen Tag bis Wissen verlängert und bietet zusätzliche Transfermöglichkeiten. Über die genauen Entfernungen zwischen den Etappen und die Steigungsverhältnisse auf der Strecke geben übersichtliche Profile im Flyer Auskunft. Dieser ist kostenfrei zu erhalten bei allen Touristinformationen und Rathäusern im Siegtal, im Kreishaus in Siegen (Tel.: 0271-333.1020, tvsw@siegen-wittgenstein.de) und bei der Kreisverwaltung Altenkirchen, Tel.: 02681-81.3903 sowie im Internet unter: www.naturregion-sieg.de.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Schule und Weiterbildung

Zahl der Schüler an privaten Ersatzschulen in NRW um 1,5 Prozent höher als vor zehn Jahren

160 274 Schülerinnen und Schüler in Nordrhein-Westfalen besuchen im zurzeit laufenden Schuljahr private Ersatzschulen. Nach Angaben des statistischen Landesamtes waren das 8,3 Prozent aller 1,9 Millionen Schüler an allgemeinbildenden Schulen (ohne Weiterbildungskollegs). Während die Gesamtschülerzahl gegenüber dem vorherigen Schuljahr (2014/15) um 1,1 Prozent zurückgegangen ist, stieg die Zahl der Schüler an privaten Ersatzschulen im selben Zeitraum um 0,6 Prozent.

Im Vergleich zum Schuljahr 2005/06 hat sich die Zahl der Privatschüler um 1,5 Prozent erhöht. Zurzeit werden 16,5 Prozent aller 532 522 Gymnasiasten an einer privaten Ersatzschule unterrichtet; bei den 279 550 Gesamtschülern beläuft sich der Anteil auf 4,2 Prozent.

Wie die Statistiker mitteilen, handelt es sich bei den hier betrachteten privaten Ersatzschulen um staatlich genehmigte Schulen in freier Trägerschaft (zum Beispiel evangelische oder katholische Träger; Freie Waldorfschulen), die als verfassungsgemäßer Ersatz für öffentliche Schulen grundsätzlich die gleichen Unterrichtsinhalte bieten und in der Regel staatliche Prüfungen abnehmen – die sogenannten privaten Ergänzungsschulen werden von der amtlichen Statistik nicht erfasst.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

7 024 Studierende in NRW erhielten 2015 ein Deutschlandstipendium

Im Jahr 2015 erhielten in Nordrhein-Westfalen 7 024 Studierende Leistungen nach dem Deutschlandstipendium. Laut Angaben des statistischen Landesamtes waren das 7,3 Prozent mehr Stipendiaten als ein Jahr zuvor (2014: 6 545 Studierende). 4 523 (64,4 Prozent) der Stipendiaten waren 2015 an einer Universität und 2 323 (33,1 Prozent) an einer Fachhochschule eingeschrieben. An den Theologischen Hochschulen und den Kunsthochschulen erhielten insgesamt 178 Studierende Leistungen nach dem Deutschlandstipendium.

Von den 76 nordrhein-westfälischen Hochschulen nahmen 54 an diesem För-

derprogramm teil. Die vier Verwaltungsfachhochschulen des Landes NRW sind hier nicht berücksichtigt, da sie von der Teilnahme am Deutschlandstipendium ausgeschlossen sind.

Wie die Statistiker weiter mitteilen, wurde das Deutschlandstipendium im Jahr 2011 zur Unterstützung von Studierenden und Studienanfängern eingeführt, deren Werdegang herausragende Leistungen in Studium und Beruf erwarten lässt. Das einkommensunabhängige Fördergeld in Höhe von monatlich 300 Euro wird je zur Hälfte mit öffentlichen Mitteln vom Bund und von privaten Förderern getragen. Die Hochschulen sind dafür zuständig, die privaten Mittel einzuwerben (vergleichbar mit dem NRW-Stipendium). Im Jahr 2015 erhielten die Hochschulen von 1 653 privaten Mittelgebern insgesamt rund 7 689 000 Euro; 2014 waren es 1 661 private Förderer mit 6 896 000 Millionen Euro gewesen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

NRW: Auch 2015 machten mehr Mädchen Abitur als Jungen

Im Sommer 2015 verließen 207 106 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen. Laut Informationen des statistischen Landesamtes beendeten auch im vergangenen Jahr wieder weniger Mädchen (102 471; 49,5 Prozent) als Jungen (104 635; 50,5 Prozent) die Schule.

Beim Abitur waren Schülerinnen auch im Sommer 2015 überrepräsentiert: Der Mädchenanteil an den Abgängern mit Hochschulreife lag bei 54,8 Prozent. Bei den Schulabgängern mit und ohne Hauptschulabschluss waren hingegen Jungen mit Anteilen von jeweils 58,5 Prozent häufiger vertreten als Mädchen. Von den Absolventen mit Fachhochschulreife (in der Regel nur schulischer Teil) waren 49,0 Prozent weiblich.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Umwelt

Lebensversicherung für Erdkröte & Co. im Rhein-Sieg-Kreis

Sie sind eine dauerhafte Lebensversicherung für Erdkröte & Co., die jüngst ent-

lang der K25 fertig gestellten Amphibien-schutzeinrichtungen im Rhein-Sieg-Kreis. Zwischen der L268 bei Kloster Heisterbach und der L490 bei Königswinter-Vinxel entstanden in nur zwölf Wochen sogenannte „Krötentunnel“, die Lurchen, aber auch anderen Kleintieren, das sichere Queren der Straße ermöglichen.

Am 25. April 2016 konnte die K25 wieder für den Verkehr freigegeben werden. Damit gehören die amphibienbedingten Straßensperrungen in den Abend- und Nachtstunden endgültig der Vergangenheit an.

Damit die Lurche sicher die Straße passieren können, wurden 1.600 Meter Leitelemente, 14 Fahrbahndurchlässe und zahlreiche Schutzplanken verbaut, die Zufahrten wurden mit sogenannten Stopprinnen versehen. Zum Einsatz kamen sogenannte Steltunnel, die quer zur Fahrtrichtung eingebaut wurden.

Mit einem Spitzenwert von bis zu 7.000 gezählten Tieren gehört die Population im Heisterbacher Tal zu den größten Amphibienvorkommen im Rhein-Sieg-Kreis. „Dass wir mit chance7 dazu beitragen konnten, einen dauerhaften Mehrwert für den Naturschutz im Heisterbacher Tal zu schaffen, ist ein großer Erfolg. Durch die neuen Tunnel können wir die für den ganzen Rhein-Sieg-Kreis bedeutende Population dauerhaft schützen und sichern“, unterstreicht Georg Persch, Projektleiter chance7.

Da die Kriechtiere im Laufe des Jahres verschiedene Teil-Lebensräume benötigen, sind sie permanent auf Wanderschaft – zum Laichgewässer, zum Sommer-Domizil oder auch zum Winterquartier. Dabei kreuzen sie immer wieder die Verkehrswege. Während sie der nördliche Wanderkorridor zum Frankenforster Weiher führt, zieht sie der südliche Wanderkorridor zum Schlüsselsweiher.

Um die Amphibien zu schützen, wurden im Heisterbacher Tal bereits Ende der siebziger Jahre die ersten Fangzäune errichtet. Ein Anfang der achtziger Jahre extra eingerichtetes Ersatzlaichgewässer sollte die Bewegungen und damit die Gefährdung der Tiere reduzieren, führte aber letztlich nicht zum gewünschten Erfolg.

Über das Naturschutzprojekt chance7, das die aktuelle Maßnahme finanziert, konnte jetzt eine dauerhafte Lösung geschaffen werden.

Die kalkulierten Gesamtkosten von 479.000 Euro konnten aufgrund eines gut gewählten Bauablaufes und der günstigen Witterungsbedingungen sogar leicht unterschritten werden.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Wirtschaft und Verkehr

Das Wirtschaftswachstum in NRW ist 2015 stabil geblieben

In Nordrhein-Westfalen wurden im Jahr 2015 Waren und Dienstleistungen im Wert von rund 646 Milliarden Euro erzeugt. Nach Angaben des statistischen Landesamtes lag das Bruttoinlandsprodukt damit preisbereinigt auf dem Niveau des Jahres 2014. Deutschlandweit war 2015 ein Wirtschaftswachstum von 1,7 Prozent zu verzeichnen.

2015 erwirtschaftete jeder der rund 9,2 Millionen Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen rein rechnerisch 70.314 Euro. Dieser Wert entspricht nahezu dem Ergebnis, das im bundesdeutschen Durchschnitt (70.317 Euro je Erwerbstätigen) erzielt wurde.

Die wirtschaftliche Entwicklung im nordrhein-westfälischen Dienstleistungssektor entsprach 2015 in etwa dem Vorjahresergebnis (+0,1 Prozent; Deutschland: +1,5 Prozent). Im Verarbeitenden Gewerbe (-2,1 Prozent) NRW fiel das Wirtschaftswachstum hingegen niedriger aus als im bundesweiten Durchschnitt (+1,7 Prozent).

Die vorliegenden Daten zum Bruttoinlandsprodukt beruhen auf Berechnungen des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, dem auch der Landesbetrieb IT.NRW angehört. Weitere Informationen zum Thema finden Sie im Internet unter <http://www.vgrdl.de>. (IT.NRW)

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

NRW-Großhandelsumsatz im Jahr 2015 in etwa auf Vorjahresniveau

Im Jahr 2015 lagen die Umsätze im nordrhein-westfälischen Großhandel real – also unter Berücksichtigung der Preisentwicklung – in etwa auf dem Niveau des Jahres 2014 (-0,1 Prozent). Wie das statistische Landesamt anhand vorläufiger Ergebnisse mitteilt, verringerten sich die Umsätze nominal binnen Jahresfrist um 1,2 Prozent. Die Zahl der Beschäftigten im NRW-Großhandel blieb 2015 im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

Im Produktionsverbindungshandel (Großhandel mit Rohstoffen, Halbwaren und Maschinen) waren die Umsätze 2015 real um 1,3 Prozent niedriger als ein Jahr zuvor, während sie im Konsumtionsver-

bindungshandel (Großhandel mit Konsumgütern) das Vorjahresergebnis um 1,5 Prozent übertrafen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Produktion der NRW-Industrie im Jahr 2015 gesunken

Die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in Nordrhein-Westfalen haben im Jahr 2015 zum Absatz bestimmte Waren im Wert von 282,3 Milliarden Euro hergestellt. Laut Mitteilung des statistischen Landesamtes war der Produktionswert damit um sechs Milliarden Euro beziehungsweise 2,1 Prozent niedriger als ein Jahr zuvor.

„Chemische Erzeugnisse“ waren mit 39,7 Milliarden Euro (-4,1 Prozent gegenüber 2014) die wertmäßig größte Güterabteilung, gefolgt von den „Maschinen“ mit 38,8 Milliarden Euro (-2,9 Prozent). Es folgte die Herstellung von „Metallen“ mit 34,4 Milliarden Euro (-2,6 Prozent); im Bereich „Nahrungs- und Futtermittel“ wurden Güter im Wert von 29,0 Milliarden Euro (-1,0 Prozent) produziert.

Die höchste Zunahme des Produktionswertes wurde 2015 mit 9,0 Prozent (auf 1,5 Milliarden Euro) bei „Waren anderweitig nicht genannt“ (hierzu zählen neben Sportgeräten und Spielwaren auch medizinische Apparate und Materialien) erzielt. Ebenfalls positiv entwickelten sich die Bereiche „Möbel“ (+6,2 Prozent; 6,3 Milliarden Euro) und „Pharmazeutische Erzeugnisse“ (+5,3 Prozent; 4,8 Milliarden Euro). Die stärksten Rückgänge beim Absatzwert ermittelten die Statistiker für die Güterabteilungen „Kokerei- und Mineralölerzeugnisse“ (-26,5 Prozent, 8,1 Milliarden Euro) sowie „sonstige Fahrzeuge“ (-19,6 Prozent, 1,5 Milliarden Euro), bei denen es sich in NRW insbesondere um Schienen- und Luftfahrzeuge handelte.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Umsätze der NRW-Industriebetriebe gesunken

10.088 nordrhein-westfälische Industriebetriebe erwirtschafteten im Jahr 2015 einen Umsatz von 333,7 Milliarden Euro. Laut Information des statistischen Landesamtes waren das vier Milliarden Euro beziehungsweise 1,2 Prozent weniger als im Jahr 2014. Die Inlandsumsätze sanken dabei um 2,0 Prozent, während die Aus-

landsumsätze (-0,1 Prozent) in etwa auf dem Niveau von 2014 lagen. Die Exportquote, also der Anteil des Auslandsgeschäfts am Gesamtumsatz, erhöhte sich im vergangenen Jahr auf 43,6 Prozent (2014: 43,1 Prozent).

Den größten Anteil am Gesamtumsatz hatte 2015 der Maschinenbau mit 46,1 Milliarden Euro (-2,3 Prozent gegenüber 2014), gefolgt von der Chemischen Industrie (43,9 Milliarden Euro; -4,2 Prozent) sowie der Metallerzeugung und -bearbeitung (37,6 Milliarden Euro; -2,8 Prozent). Es folgten die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln (34,5 Milliarden Euro; -0,9 Prozent), der Automobilbau (32,3 Milliarden Euro; +1,8 Prozent) und die Herstellung von Metallerzeugnissen (31,6 Milliarden Euro; +1,9 Prozent).

Die 10088 in Nordrhein-Westfalen statistisch erfassten Industriebetriebe beschäftigten Ende September 2015 insgesamt 1219000 Personen; das waren rund 500 Arbeitsplätze weniger als ein Jahr zuvor. Jede/-r sechste Beschäftigte in der Industrie war im Maschinenbau tätig (203000 Personen; -1,1 Prozent gegenüber 2014). Weitere 175000 Personen (+1,0 Prozent) waren in der Herstellung von Metallerzeugnissen und 109000 (+1,0 Prozent) in der Metallerzeugung und -bearbeitung beschäftigt. Die Angaben beziehen sich auf Betriebe von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und des Bergbaus sowie der Gewinnung von Steinen und Erden mit im Allgemeinen 20 oder mehr tätigen Personen.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Umsätze im NRW-Handwerk sind gesunken

Im Jahr 2013 erwirtschafteten die 111000 nordrhein-westfälischen Handwerksunternehmen Umsätze in Höhe von 108,2 Milliarden Euro. Das waren 1,3 Milliarden Euro beziehungsweise 1,2 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Laut Mitteilung des statistischen Landesamtes beschäftigte das NRW-Handwerk 2013 nahezu 1,07 Millionen Menschen. Damit war die Zahl der tätigen Personen um 12400 beziehungsweise 1,1 Prozent niedriger als im Jahr 2012.

Die Zahl der in Handwerksunternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen war im Jahr 2013 mit 764000 um 0,6 Prozent niedriger als 2012. Die Zahl der geringfügigen Beschäftigten verringerte sich um 2,5 Prozent auf 188000. Die Ergebnisse der Handwerkszählung beruhen auf der registergestützten Auswertung von Verwaltungsdaten. Nicht

berücksichtigt sind daher Kleinstbetriebe, die weder steuerbare Umsätze noch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für das Jahr 2013 angegeben hatten.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Persönliches

Landrat Dr. Andreas Coenen neuer Vorsitzender des Gemeinsamen IT-Lenkungsausschusses der kommunalen Spitzenverbände

Landrat Dr. Andreas Coenen, Kreis Viersen, ist zum neuen Vorsitzenden des Gemeinsamen IT-Lenkungsausschusses der kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen gewählt worden. Damit leitet er ein Gremium, in dem sich Vertreter des Städtetages, des Landkreistages sowie des Städte- und Gemeindebundes des Landkreistages Nordrhein-Westfalen und der kommunalen IT-Dienstleister verbändeübergreifend zu aktuellen Fragen der kommunalen Informationstechnik austauschen. Zu den Aufgaben des Gemeinsamen IT-Lenkungsausschusses zählt insbesondere die Vorbereitung und Vorklärung kommunaler IT-Initiativen wie auch die Erörterung von Vorschlägen des Landes bzw. von dritter Seite; auch sonstige Abstimmungsverfahren zu IT-Angelegenheiten im kommunalen Bereich mit landesweiter Relevanz rechnen dazu.



Landrat Dr. Andreas Coenen.

Landrat Dr. Coenen, seit sechs Jahren zudem Verbandsvorsteher des kommunalen Rechenzentrums Niederrhein (KRZN) und seit kurzem stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses für Verfassung, Verwaltung und Personal des Land-

kreistages Nordrhein-Westfalen, folgt als Vorsitzender des Gemeinsamen IT-Lenkungsausschusses auf Gert Klaus. Der Bürgermeister aus Schieder-Schwalenberg war bei der vergangenen Kommunalwahl nicht zur Wiederwahl angetreten. Unterstützt wird Landrat Dr. Coenen durch die Geschäftsstelle des Landkreistages Nordrhein-Westfalen, die im turnusgemäßen Wechsel zwischen den kommunalen Spitzenverbänden die Geschäftsführung des IT-Lenkungsausschusses übernommen hat.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2015 10.51.12.1

Landrat Dr. Ralf Niermann ist neuer Vorsitzender des LKT-Schulausschusses

Der Ausschuss für Schule, Kultur und Sport des Landkreistages Nordrhein-Westfalen hat in seiner letzten Sitzung Dr. Ralf Niermann, Landrat des Kreises Minden-Lübbecke, zum neuen Vorsitzenden gewählt. Niermann tritt damit die Nachfolge von Dr. Arnim Bruch, Landrat a. D. des Ennepe-Ruhr-Kreises, an. Zum neuen stellvertretenden Vorsitzenden wählten die Ausschussmitglieder Kreisdirektor Ingo Schabrich, Kreis Viersen.



Dr. Ralf Niermann, Landrat des Kreises Minden-Lübbecke, ist neuer Vorsitzender des Ausschusses für Schule, Kultur und Sport des LKT NRW.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Ehemaliger Kreisdirektor Wolfgang Becker verstorben

Kreisverwaltung und Kreispolitik trauern um Wolfgang Becker, bis Ende 2004 Kreisdirektor des Ennepe-Ruhr-Kreises, der im Alter von 76 Jahren verstorben ist. „Er war ein Mensch, der sich in seiner Arbeit durch

zielführendes Denken und pragmatisches Handeln, durch Zuverlässigkeit und Engagement, aber auch durch sein ausgleichendes Wesen und seine soziale Lebenseinstellung den Respekt und die Achtung von Kolleginnen und Kollegen aus Verwaltung und Politik erworben hat“, macht Landrat Olaf Schade deutlich.

Nach seiner Schulzeit in Bochum, Studium an den Universitäten in Marburg, Münster und Bonn sowie der ersten beruflichen Tätigkeit in der Kölner Bezirksregierung hatte der Jurist im Sommer 1972 als Kreissassessor seine Tätigkeit beim Ennepe-Ruhr-Kreis aufgenommen. Den Aufgaben als Leiter des Rechtsamtes sowie des Dezernates III, zudem 1973 das Rechts- und Ordnungsamt sowie das Straßenverkehrsamt und das Veterinäramt gehörten, folgten 1992 und 2000 die Ernennungen zum Kreisdirektor auf Zeit.



Wolfgang Becker.

Quelle: UvK/Ennepe-Ruhr-Kreis

„In den vielen Jahren seines Wirkens war Wolfgang Becker insbesondere vom Ziel

geleitet, für die Bürgerinnen und Bürger einen zeitgemäßen und den Erfordernissen angemessenen Bevölkerungsschutz sicherzustellen. Mit der Erweiterung der Kreisfeuerwehrzentrale in Gevelsberg sowie der Modernisierung der Kreisleitstelle hat er in diesem Bereich wichtige Meilensteine gesetzt“, würdigt Schade. Während seiner mehr als drei Jahrzehnte im Schwelmer Kreishaus arbeitete Becker mit den Oberkreisdirektoren Ernst Homberg (bis 1992) und Ute Scholle (bis 1996) sowie mit den hauptamtlichen Landräten Volker Stein (bis 2002) und Dr. Arnim Brux zusammen. „Mit Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren war er in den Ruhestand verabschiedet worden“, erinnert Schade an das Ausscheiden Beckers Ende 2004.

EILDienst LKT NRW
Nr. 5/Mai 2016 13.60.10

Hinweise auf Veröffentlichungen

Praxis der Kommunalverwaltung Landesausgabe Nordrhein-Westfalen, Herausgegeben von:

Jörg Bülow, Dr. Jürgen Busse, Dr. Jürgen Dieter, Werner Haßenkamp, Prof. Dr. Hans-Günter Henneke, Dr. Klaus Klang, Prof. Dr. Hubert Meyer, Prof. Dr. Utz Schliesky, Prof. Dr. Gunnar Swarting, Dr. Wolf-Uwe Sponer, Prof. Dr. Christian O. Steger, Hubert Stubenrauch, Johannes Winkel und Uwe Zimmermann.

505. Nachlieferung, Stand: Februar 2016, Preis 74,90 €, Kommunal- und Schul-Verlag, Konrad-Adenauer-Ring 13, 65187 Wiesbaden.

Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) Lieferung enthält:

B 1 NW – Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW)

Von Ministerialdirigent a. D. Friedrich Wilhelm Held, Ltd. Ministerialrat a. D. Ernst Becker, Beigeordneter Dr. Heinrich Decker, Referent beim Landkreistag Nordrhein-Westfalen Dr. Markus Faber, Rechtsanwalt und Oberstadtdirektor a. D. Roland Kirchhof, Beigeordneter und Stadtkämmerer Lars Martin Klieve, Beigeordneter Dr. Franz Krämer, Ministerialrat a. D. Detlev Plückhahn, Stellvertreter des Präsidenten der Gemeindeprüfungsanstalt NRW a. D. Jörg Sennwald, Rechtsanwalt, Oberkreisdirektor und Landrat a. D. Dr. Rudolf Wansleben, Ministerialdirigent Johannes Winkel, Abteilungsdirektor Udo Kotzea und Präsident der Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen Werner Haßenkamp. Die Aktualisierung der Kommentierung umfasst die Erläuterungen der §§ 24, 50, 66, 101-106, 107, 107a, 109, 113, 114a, 116, 119-124 und 126. Neben zwischenzeitlich erfolgten Rechtsänderungen wurden vor allem neue Rechtsprechung und aktuelle Literatur berücksichtigt.

F 18 NW – Gesetz über die Landesvermessung und das Liegenschaftskataster

(Vermessungs- und Katastergesetz – VermKatG NRW)

von Klaus Mattiseck, Dipl.-Ing., Ministerialrat und Jochen Seidel, Dipl.-Ing., Ministerialrat, beide im Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen

Mit der Überarbeitung wurden die letzten Gesetzesänderungen berücksichtigt und damit die Erläuterungen zu den §§ 1 – 21, 23-31 VermKatG NRW.

L 20 – Titel, Orden und Ehrenzeichen in der Bundesrepublik Deutschland

begründet von Georg Wahl, Oberamtsrat a. D., überarbeitet von Otfried Petry, Ministerialrat, fortgeführt von Dorothea Bickenbach, Ministerialrätin, überarbeitet von Dietmar Rehm, Regierungsdirektor, Referatsleiter Wissenschaft und Kunst bei der Hessischen Staatskanzlei. Mit dieser Lieferung wurde der Beitrag überarbeitet und die aktuellen Auszeichnungen aufgeführt.

Schütz/Maiwald, Beamtenrecht des Bundes und der Länder, Kommentar, Gesamtausgabe B 396.

Aktualisierung, Stand: Februar 2016, Bestellnr.: 7685 5470 396, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Unter anderem Neuaufnahme der Kommentierung zu §§ 6 und 7 BeamtStG, sowie vollständige Überarbeitung von § 80 LBG NRW.

Hauck/Noftz/Fichte, Sozialgesetzbuch SGB VI, Gesetzliche Rentenversicherung,

Kommentar, Ergänzungslieferung 1/16 Februar 2016, Anschluss zur Ergänzungslieferung 6/15, 56,00 Euro, ISBN 978-3-503-16253-6, Erich Schmidt Verlag.

Mit der vorliegenden Lieferung wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält – neben einer Aktualisierung der Register – eine Neukommentierung des Anhangs, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden ist.

Theobald/Theobald, Grundzüge des Energiewirtschaftsrechts – Die Liberalisierung der Strom- und Gaswirtschaft, Lehrbuch, 3. Auflage, 2013, 647 Seiten, ISBN 978-3-406-65123-6, 59,- Euro, Verlag C.H. Beck.

Das Lehrbuch „Grundzüge des Energiewirtschaftsrechts“ stellt die vielleicht kompakteste und dennoch umfängliche Einführung in das Energiewirtschaftsrecht des liberalisierten Strom- und Gasmarkts dar. Die Öffnung der Strom- und Gasnetze hat dem Kunden, einschließlich der öffentlichen Kunden, die Wahl zwischen verschiedenen Anbietern eröffnet. Von den Auswirkungen betroffen sind letztlich alle privaten und staatlichen Akteure, einschließlich der kommunalen Ebene. Der Grundriss bietet eine Einführung in eine Fülle aktueller rechtlicher und wirtschaftlicher Fragestellungen. Das Werk ist damit auch für Nicht-Juristen gut geeignet.

Seit dem Erscheinen der 2. Auflage hat sich der ordnungspolitische Rahmen der Strom- und Gaswirtschaft weiter verändert. Auslöser hierfür waren insbesondere die Reaktorkatastrophe von Fukushima sowie das 3. EU-Binnenmarktpaket Strom und Gas vom 13.07.2009. Die Änderungen der Rahmenbedingungen in rechtlicher Hinsicht betrafen dabei vor allem Regelungen zum Unbundling, zur Regulierung und zum Verbraucherschutz. Auch die Spruchpraxis der Regulierungsbehörden und die Rechtsprechung sind seit der 2. Auflage des Buches

regelrecht „explodiert“. Aus kommunaler Sicht in Nordrhein-Westfalen ist ferner noch darauf hinzuweisen, dass im Zusammenhang mit dem am 04.08.2011 in Kraft getretenen Energiepaket insbesondere das Netzausbaubeschleunigungsgesetz für Übertragungsnetze auf den Weg gebracht worden ist, das der Beschleunigung des im Zuge der Energiewende für notwendig befundenen Netzausbaus dienen soll.

Das Buch richtet sich an Juristen, Ökonomen und Techniker in Rechtsanwaltskanzleien, Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden, die mit Themen des Energiewirtschaftsrechts befasst sind. Aufgrund der hohen Bedeutung der Energiewirtschaft für die kommunale Ebene dürfte dieses Werk dabei auch für mit entsprechenden Fragestellungen befasste MitarbeiterInnen in den Verwaltungen von Städten, Kreisen und Gemeinden von Interesse sein.

Rosenkötter/Louis, **Das Recht der Ordnungswidrigkeiten**, 7. Auflage, 2010, 379 Seiten, ISBN 978-3-415-04192-9, 25,80,- Euro, Boorberg Verlag, Stuttgart.

Aufgrund der wachsenden Zahl von Anwendungsfällen im Ordnungswidrigkeitenrecht hat dieses Themengebiet in der Praxis eine große Bedeutung erlangt. Die Verfasser des Werks erläutern das gesamte Rechtsgebiet des Ordnungswidrigkeitenrechts umfangreich und anschaulich. Die Schwerpunkte der Darstellung liegen im materiellen Recht. Das vorliegende Werk versucht die Materie des Ordnungswidrigkeitenrechts sowohl lehrbuch- als auch handbuchartig aufzubereiten, so dass der Leser durch die Fallbeispiele und Schwerpunkte geführt wird. Hervorzuheben sind dabei die vielfältigen Fallvarianten, die den einzelnen Kapiteln vorangestellt sind. Grafische Übersichten und vertiefende Hinweise ergänzen die Darstellung.

Das Buch ist insbesondere an Lernende und Einsteiger in das Ordnungswidrigkeitenrecht gerichtet. Es hilft Studierenden ebenso wie fachliche EinsteigerInnen und Mitarbeiter der Kommunalverwaltung, insbesondere der Bußgeldstellen, entsprechend grundlegende Kenntnisse im Ordnungswidrigkeitenrecht zu erwerben bzw. aufzufrischen.

Hauck/Noftz, Voelke, **Sozialgesetzbuch SGB II**, Grundsicherung für Arbeitsuchende, Kommentar, Ergänzungslieferung 1/16 Januar 2016, Anschluss zur Ergänzungslieferung 10/15, 56,60 Euro, ISBN 978-3-503-16227-7, Erich Schmidt Verlag.

Die Ergänzungslieferung 1/16 enthält im Schwerpunkt eine grundsätzliche Überarbeitung der Kommentierung zu der praktisch bedeutsamen Regelung in § 12 SGB II.

PricewaterhouseCoopers AG WPG (Hrsg.), **Öffentlich-rechtliche Unternehmen der Gemeinden**, Länderübergreifende Darstellung, 6., überarbeitete Auflage, 189,99 , Dienst am Buch Vertriebsgesellschaft mbH, 70549 Stuttgart, ISBN 978-3-17-019872-2.

Dieses länderübergreifende Handbuch erläutert sowohl die einschlägigen kommunalrechtlichen

Vorschriften als auch relevantes anderes Recht, insbesondere Handels- und Steuerrecht.

Den Hauptteil des Buches bildet – auch in der vorliegenden Auflage – die Kommentierung der Vorschriften über Wirtschaftsführung und Rechnungswesen einschließlich Bilanzierung und Abschlussprüfung.

Die aktuellen Entwicklungen in den Ländern seit der Voraufgabe werden anschaulich dargestellt. Ausführlich behandelt wird außerdem die Anstalt des öffentlichen Rechts (Kommunalunternehmen) mit ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden zum Eigenbetrieb.

Kommunalabgabengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (KAG NRW), Kommentar, 19. Nachlieferung, Februar 2016, 374 Seiten, 59,50, Gesamtwert 1.560 Seiten, 119,00, Kommunal- und Schulverlag GmbH & Co. KG, Konrad-Adenauer-Ring 13, 65187 Wiesbaden.

Die aktuelle Rechtsprechung wurde mit dieser Lieferung in die Kommentierung eingearbeitet; dies betrifft die §§ 3 (Steuern), 6 (Benutzungsgebühren), 10 (Kostensatz für Haus- und Grundstücksanschlüsse) und 12 KAG NRW (Anwendung der Abgabenordnung).

Jasmin Hölscher, **„Die Eigenkapitalvorgaben nach Basel III und CRR/CRD IV unter besonderer Berücksichtigung der relevanten Regelungen für öffentlich-rechtliche Sparkassen in Deutschland“**, 238 Seiten, 24,00 Euro, ISBN 978-3-555-01859-1, Deutscher Gemeindeverlag GmbH / Verlag W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart.

Als Reaktion auf die Finanzkrise verabschiedete der Basler Ausschuss für Bankenaufsicht im Dezember 2010 mit dem Regelwerk Basel III neue internationale Eigenkapitalstandards für Banken, die der Unionsgesetzgeber zum 1. Januar 2014 durch die sog. Capital Requirements Regulation (CRR) und eine Novellierung der Capital Requirements Directive (CRD IV) umgesetzt hat.

Die vom Basler Ausschuss erarbeiteten bankaufsichtsrechtlichen Eigenkapitalstandards sind primär auf international tätige private Banken und Bankkonzerne in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (bzw. entsprechender ausländischer Rechtsformen) ausgerichtet. Sie gelten aber auch für die im Wesentlichen regional agierenden öffentlich-rechtlichen Sparkassen in Deutschland, die als Anstalten des öffentlichen Rechts organisiert sind und als Sparkassen-Finanzgruppe keinen Konzern, sondern einen sparkassenrechtlichen Verbund bilden. Zudem gehören die durch einen öffentlichen Auftrag geprägten Kerngeschäftsfelder der Sparkassen – wie die Kreditvergabe an Kommunen und den Mittelstand – nicht zu den Bereichen, die die Finanzkrise ausgelöst bzw. verschärft haben. Vor diesem Hintergrund untersucht die Arbeit, inwieweit die neuen Eigenkapitalvorgaben den Besonderheiten deutscher öffentlich-rechtlicher Sparkassen Rechnung tragen.

Die bankaufsichtsrechtlichen Eigenkapitalvorgaben sind mittlerweile sowohl im Hinblick auf ihren Umfang als auch ihre Komplexität eine

höchst anspruchsvolle „technische“ Materie, die ohne einen gewissen ökonomischen Hintergrund kaum erfasst werden kann. Die Arbeit bietet daher zunächst einen Überblick über Funktionen, Merkmale und Bestandteile des bankaufsichtsrechtlichen Eigenkapitals. Das Regelwerk Basel III wird zudem in seinen historischen Kontext (Basel I und Basel II) eingeordnet, bevor näher auf die Umsetzung der nicht unmittelbar bindenden Basler Standards in Unions- und nationales Recht eingegangen wird. Sodann stellt die Arbeit die gegenwärtige Eigenkapitalsituation der öffentlich-rechtlichen Sparkassen in Deutschland dar, um die neuen Eigenkapitalvorschriften schließlich mit besonderem Fokus auf die für Sparkassen relevanten Regelungen zu beleuchten.

Iris Wiesner (Hrsg.), **Kosten- und Leistungsrechnung**, Wirtschaftlichkeitsrechnung, Schriftenreihe: Moderne Verwaltung in der Lehre, 1. Auflage, ca. 290 Seiten, 19,80 , Verlag für Verwaltungswissenschaft, Prof. Dr. Clemens Lorei, Eschersheimer Landstr. 508, 60433 Frankfurt, ISBN 978-3-942731-04-1.

Sowohl Kosten- und Leistungsrechnung als auch Wirtschaftlichkeitsrechnung sind heute Basis des Management-Informationssystems und liefern die Grundlagen für unternehmerische Entscheidungen, die auch in modernen Verwaltungen notwendig sind. In diesem Lehrbuch wird die Kostenrechnung am Beispiel öffentlicher Verwaltungen erläutert sowie die statischen und dynamischen Verfahren der Wirtschaftlichkeitsrechnung anhand praktischer Beispiele dargestellt. Das anwendungsorientierte Lehrbuch richtet sich an Studierende und Praktiker der öffentlichen Verwaltung. Die Autorinnen und Autoren lehren an der Hochschule für öffentliche Verwaltung NRW.

Hermann Schumacher, **Handbuch der Kommunalhaftung**, 5. Auflage, 590 Seiten, gebunden, 119,00 , Verlag Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Luxemburger Str. 449, 50939 Köln, ISBN 978-3-452-27630-8.

Das nunmehr in 5. Auflage erscheinende Handbuch bietet einen vollständigen Überblick über die Rechtsgrundlagen und die Judikatur zu allen Haftungsfragen, die Gemeinden, Kreise und kommunale Betriebe in ihrem vielfältigen Betätigungsfeld treffen. Der Fokus des Werkes liegt dabei nicht nur auf der zuverlässigen Dokumentation der Rechtsprechung und deren Kommentierung, sondern auch auf deren Auswirkungen auf die kommunale Praxis mit Blick auf Möglichkeiten zur Haftungsvermeidung.

Abgehandelt werden folgende Kapitel: Haftung aus Amtspflichtverletzung, Verkehrssicherungspflicht, Ausgewählte Probleme aus dem Bereich der Haftung für enteignende und enteignungsähnliche Eingriffe sowie nachbarrechtlicher Ausgleichsansprüche, Haftung aus Sondertatbeständen, Haftung bei Verstößen gegen europäisches Gemeinschaftsrecht, Haftung der Versorgungsunternehmen, Ausgewählte Problem der Vertragshaftung.

Staatshaftungsrecht ist „case law“. Deshalb wird bei der Darstellung besonderer Wert darauf gelegt, dass der Nutzer schnell die Informationen zu „seinem“ Fall findet. Darauf ist nicht nur das Layout durch die Hervorhebung im Text, sondern vor allem auch das umfangreiche Sachregister ausgelegt. So ist gewährleistet, dass der Nutzer sich nicht nur rasch, sondern wegen der umfassend eingearbeiteten höchstrichterlichen Rechtsprechung und Literatur auch zuverlässig zu allen ihn interessierenden Fragen informieren kann.

Kloesel/Christ/Häußer, **Deutsches Aufenthalts- und Ausländerrecht**, Kommentar, Loseblattsammlung, 4816 Seiten in 3 Ordnern, Stand: 22. Lieferung 2015, 289,00 €, Kohlhammer Verlag Stuttgart, ISBN 978-3-17-017831-1.

Das dreibändige Werk ist eine der umfänglichsten Werke zum Aufenthalts- und Ausländerrecht. In drei Bänden werden das Aufenthaltsgesetz, das Asylgesetz (früher Asylverfahrensgesetz), die europäischen und internationalen Bezüge sowie die Bezüge zum Erwerbs- und Sozialrecht umfassend erörtert. In besonderer Weise werden dabei Bezüge zum Freizügigkeits- und Migrationsrecht der Europäischen Union einbezogen.

Besonders bemerkenswert ist an dieser Kommentierung der hohe Praxisbezug, der gerade für Anwenderinnen und Anwender des Ausländerrechts (insbesondere Aufenthaltsgesetz und Asylgesetz) eine erhebliche Unterstützung darstellt. Gerade in Anbetracht der gegenwärtig erheblichen Herausforderungen, insbesondere der kommunalen Rechtsanwender, auf diesem Gebiet dürfte es vielfach unerlässlich sein, sich einen zugleich dezidierten wie auch praxisnahen Überblick zu der Materie des Aufenthalts- und des Ausländerrechts zu verschaffen.

Zugleich wird auch das Aufenthaltsrecht für Unionsbürger der Europäischen Union, wie es nunmehr im Freizügigkeitsgesetz geregelt ist, verständlich dargestellt. In Anbetracht der immer stärkeren Migrationsbewegungen innerhalb der Europäischen Union und der damit zum Teil verbundenen sozialrechtlichen Herausforderungen ist durchaus davon auszugehen, dass auch in diesem Bereich in Zukunft an rechtsdogmatischer wie rechtspraktischer Relevanz gewinnt. Durch die kompakte Größe in drei Ordnern steht dieses Werk zwischen den bekannten vierbändigen Großkommentaren einerseits und den zwar kompakten, aber in der Regel in ihrem Tiefgang begrenzten, einbändigen Werken andererseits.

Die Autorinnen und Autoren des Werkes sind allesamt erfahrene Praktikerinnen und Praktiker aus dem Bereich der Richterschaft, der Ministerialverwaltung sowie der Anwaltschaft. Das Werk richtet sich in erster Linie an sämtliche mit ausländerrechtlichen Materien befassten Stellen auf der Ebene der Verwaltung einschließlich der Kommunalverwaltungen aber auch an mit die-

sem Themenkreis befasste Verbände, Rechtsanwälte und sonstige Interessenvertreter.

Bataille/Geisler, **Der kommunale Finanzausgleich in Nordrhein-Westfalen**, Darstellung, Stand: inkl. 1. Nachlief. April 2015, 400 Seiten, Loseblattausgabe, 79,00 €, ISBN 978-3-8293-1150-2, Kommunal- und Schul-Verlag, Konrad-Adenauer-Ring 13, 65187 Wiesbaden.

Die Darstellung „Der kommunale Finanzausgleich in Nordrhein-Westfalen“ besteht aus einem Allgemeinen Teil und einem Teil, der den Finanzausgleich des betreffenden Jahres detailliert beschreibt mit den Eckpunkten der Steuerverbünde, der Ermittlung und Festsetzung der verteilbaren Finanzausgleichsmasse und deren Aufteilung, den Zuweisungen innerhalb und außerhalb des Steuerverbundes, den Gesamtleistungen des Landes an die Gemeinden und Gemeindeverbünde sowie deren Beteiligung an den finanziellen Belastungen des Landes aus der Deutschen Einheit.

Mit Übersicht und Tabellen wird die Darstellung komplettiert. Der Anhang enthält die für den Finanzausgleich relevanten bundes- und lan-

desrechtlichen Bestimmungen, wichtige Verwaltungsvorschriften, Erläuterungen zur Methodik und Vorgehensweise im Finanzausgleich, Ausgangsmesszahlen, Steuerkraftmesszahlen und Gesamtschlüsselzuweisungen und verschiedene Berechnungen wie der Abwassergebührenhilfe, der allgemeinen Investitionspauschale und weiterer Pauschalen. Die Ausgabe enthält eine betont praxisorientierte Darstellung dieser wichtigen Rechtsmaterie und berücksichtigt primär die Fragen und Problemstellungen der Kommunen.

Der Grundsatz des Finanzausgleichs besagt, jeder Träger öffentlicher Aufgaben (Gebietskörperschaften, Bund, Länder und Gemeinden, Gemeindeverbände) muss mit den zur Deckung der entstehenden Ausgaben erforderlichen Mitteln ausgestattet sein. Die Aufteilung der öffentlichen Aufgaben auf die jeweiligen Gebietskörperschaften ergibt sich aus dem Grundgesetz (GG) und sonstigen Rechtsvorschriften.

Die praktische Arbeits- und Orientierungshilfe eignet sich für alle (Verbands)Gemeinde-, Stadt- und Kreisverwaltungen, Fraktionen und Mandatsträger, Verwaltungsschulen und Verwaltungsgerichte, interessierten Personen und Institutionen.



DA DEUTSCHES
AUSSCHREIBUNGSBLATT

Das Auftragsportal.

eVergabe

mit "Vergabeservice" – so einfach wie ein Handschlag

- ✔ Veröffentlichung von Bekanntmachungen und Vergabeunterlagen
- ✔ Digitale Angebotsabgabe
- ✔ Eigene Bieterdatenbank mit Gewerkeverschlüsselung und Nachweismanagement
- ✔ Webbasierend - einfach und sicher
- ✔ Erweiterbar durch das Modul Vergabemanagement inkl. TVgG-NRW
- ✔ Rechtskonform – erfüllt u. a. die EU-Vergaberichtlinie RL 2014/24/EU

JETZT KOSTENLOS REGISTRIEREN!

➤ deutsches-ausschreibungsblatt.de/evergabe