NST N Nachrichten

Niedersächsischer Städtetag

10/2017

Verlag WINKLER & STENZEL GmbH
Burgwedel

45. Jahrgang
ISSN 1615-0511

Kann Ihre Kommune beim Klimaschutz einen Gang höher schalten?

Wir machen es möglich.

Mit unserer kommunalen Förderung für Klimaschutz durch Radverkehr.

Jetzt informieren und zwischen 15. Februar und 15. Mai 2018 Förderung beantragen. **www.klimaschutz.de/radverkehr**

Mit persönlicher Beratung vom Projektträger Jülich: **(030) 20199 – 34 22**

Bundesministerium
für Umwelt, Naturschutz,
Bau und Reaktorsicherheit

NATIONALE
KLIMASCHUTZ
INITIATIVE

Impressum

Herausgeber:
Niedersächsischer Städtetag
Prinzenstraße 17, 30159 Hannover
Telefon 0511 36894-0
Telefax 0511 36894-30
E-Mail: redaktion@nst.de
Internet: www.nst.de

Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:

Schriftleitung
Hauptgeschäftsführer
Heiger Scholz

Verlag, Gesamtherstellung und Anzeigenverwaltung:
WINKLER & STENZEL GmbH
Schulze-Delitzsch-Straße 35
30938 Burgwedel
Telefon 05139 8999-0
Telefax 05139 8999-50

ISSN 1615-0511

Zurzeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 17 vom 1. Januar 2017 gültig.

Die Zeitschrift erscheint monatlich. Es können auch Doppelhefte erscheinen. Bezugspreis jährlich 48,- €, Einzelpreis 4,50 € zuzüglich Versandkosten. In den Verkaufspreisen sind sieben Prozent Mehrwertsteuer enthalten. Für die Mitglieder des Niedersächsischen Städtetages ist der Bezug durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Wir bitten, Bestellungen der Zeitschrift an den Verlag zu richten.

Mit dem Namen des Verfassers veröffentlichte Beiträge stellen nicht immer die Auffassung der Schriftleitung bzw. des Herausgebers dar. Für den Inhalt der Anzeigen übernimmt der Verlag keine Gewähr. Nachdruck und Vervielfältigung nur mit Genehmigung der Redaktion. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische oder elektronische Dokumente und ähnliches von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier.

Titelfotos

Wolfsburger Rathausvorplatz, phaeno, Tim Bendzko und digitale Erlebnisse beim Tag der Niedersachsen 2017.

Fotos: Stadt Wolfsburg, Lars Landmann

NST-N Nachrichten

Niedersächsischer Städtetag

10/2017

Inhalt

DAS STADTPORTRÄT

WOLFSBURG – eine beeindruckend junge und innovative Stadt ---- 202

ALLGEMEINE VERWALTUNG

ISG-Seminare im Herbst 2017 ---- 204

Die zehn Hauptforderungen des Deutschen Städtetages an den neuen Bundestag und die neue Bundesregierung ---- 205

Die Reform des Niedersächsischen Gefahrenabwehrrechtes ---- 207

Amtszeiten der Bürgermeister und der Wahlbeamten im Ländervergleich ---- 210

„Recht gesprochen!“ ---- 212

JUGEND, SOZIALES UND GESUNDHEIT

Andere Länder, andere Sitten. Kulturverständnis und Hindernisse bei der Integration in eine fremde Gesellschaft. ---- 218

PERSONALIEN ---- 223

SCHRIFTTUM ---- 223

WOLFSBURG – eine beeindruckend junge und innovative Stadt

Die Stadt Wolfsburg ist nicht nur ein dynamischer Wirtschaftsstandort, sie ist auch erfahrener Gastgeber und Ausrichter für große Events – ob Fifa-Frauen-Weltmeisterschaft, Stadtfeste oder den Tag der Niedersachsen.

Zur Geschichte

Die fünftgrößte Stadt Niedersachsens gilt als eine der bedeutendsten Stadtgründungen des 20. Jahrhunderts und feiert 2018 ihren 80. Geburtstag. Sie verdankt ihre Gründung dem Entstehen des Volkswagenwerkes. Am 1. Juli 1938 wurde durch einen förmlichen Erlass des Oberpräsidenten in Hannover die „Stadt des KdF-Wagens“ neu gebildet. Seit 1945 trägt die Stadt den Namen „Wolfsburg“. Eingebettet in zwei große Landschaften, im Süden der Harz und im Nordwesten die Lüneburger Heide, entstand in nur zwei Generationen eine moderne und weltoffene Großstadt, in der heute mehr als 125 000 Einwohner leben.

Wolfsburg als dynamischer Wirtschaftsstandort

Mit dem Stammsitz der Volkswagen AG und als Heimat von zahlreichen Automobilzulieferern, Dienstleistungsunternehmen und Handwerksbetrieben ist Wolfsburg einer der dynamischsten Wirtschaftsstandorte Deutschlands. Wolfsburg ist die Stadt mit der bundesweit höchsten Ingenieursquote und hat als junge Stadt schon immer eine große Affinität zu Innovation. So haben der Volkswagen Konzern und die Stadt 2016 die Initiative #WolfsburgDigital vereinbart, um Wolfsburg zu einer Modellstadt der Digitalisierung zu entwickeln. Durch zahlreiche Forschungseinrichtungen von Volkswagen, die Zulieferindustrie und die aufstrebende „Ostfalia – Hochschule für angewandte Wissenschaften“ mit mehr als 3200 Studierenden ist Wolfsburg längst auch ein Standort für Wissenschaft und Bildung.

Leben in Wolfsburg

Wolfsburg lockt mit hoher Lebensqualität: Zahlreiche Attraktionen, sehr gute Bildungs- und Betreuungsangebote, viel Grün, moderne aber auch traditionelle Architektur, städtisches Leben genauso wie ländliche Strukturen. Da es immer mehr Menschen nach Wolfsburg zieht, werden aktuell mit dem „Wohnen & Bauen Masterplan 2020“ in rund 60 Bauprojekten bis 2020 mindestens 6000 Wohneinheiten auf den Weg gebracht. Für ihre Familien- und Kinderfreundlichkeit wurde die Stadt mehrfach ausgezeichnet.

FOTOS: LARS LANDMANN

Die Technikmeile – Tag der Niedersachsen 2017

Sport und digitale Erlebnisse beim TDN17

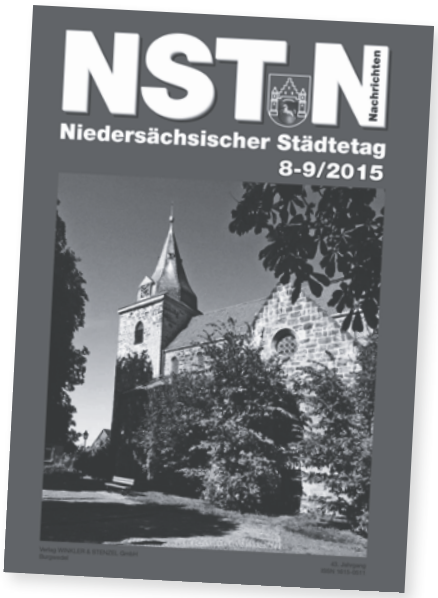
Herausragende Freizeit- und Kulturangebote

Der automobile Themen- und Erlebnispark „Autostadt“ bietet eine Entdeckungsreise in die Welt der Mobilität. In der Experimentierlandschaft „phaeno“ erleben und entdecken Besucherinnen und Besucher eigenständig naturwissenschaftliche sowie technische Phänomene. Der Allerpark lädt neben zahlreichen sportlichen Freizeitattraktionen – wie Norddeutschlands größtem Freizeit- und Erlebnisbad „BadeLand“, dem Hochseilgarten „monkeyman“, der „EisArena“, dem „Strike“ Event- und Bowlingcenter sowie der Wasserskianlage „Wakepark“ – zum Entspannen am Sandstrand ein. Das „Kunstmuseum Wolfsburg“ fasziniert mit wechselnden Ausstellungen moderner und zeitgenössischer Kunst. Die Geschichte der jungen Stadt wird in den historischen Mauern ihres Namensgebers, dem Schloss Wolfsburg, sowie im Schloss Fallersleben und in der Burg Neuhaus lebendig. Die Städtische Galerie bietet darüber hinaus Platz für Kunst und Kreation der Gegenwart. In heimeliger Altstadtkulisse begibt sich das Hoffmann-von-Fallersleben-Museum auf die Spuren des Deutschland-Liedes.

#TDN17 – Tag der Niedersachsen 2017 in Wolfsburg

Vom 1. bis 3. September 2017 haben insgesamt 325 000 Gäste den 35. Tag der Niedersachsen in der Wolfsburger Innenstadt gefeiert. „Ich blicke mit Freude auf den TDN17 zurück. Gemeinsam mit dem Land hat Wolfsburg ein erlebnisreiches Programm auf die Beine gestellt – zwischen Trachten und digitaler Welt, zwischen altem Handwerk und E-Mobilität; ein Schaufenster für das Land Niedersachsen und das digitale Wolfsburg“, erklärt Oberbürgermeister Klaus Mohrs. Der Tag der Niedersachsen fand nach 1983 und 2005 bereits zum dritten Mal in Wolfsburg statt. Auf der 1,7 Kilometer langen Festmeile begeisterte ein Programm rund um Kultur, Sport, Technik und gesellschaftlichem Engagement mit zahlreichen Informations- und Mitmachangeboten sowie lokalen und bekannten Künstlern wie unter anderem Tim Bendzko, Johannes Oerding, Jupiter Jones und Die Lochis.

Weitere Informationen unter
www.wolfsburg.de



Interessantes zum Nachlesen

Unter www.nst.de finden Sie alle seit 2003 erschienenen Ausgaben.

ISG-Seminare im Herbst 2017

■ 13.11.2017
Workshop: Bemessung von Gäste- und Tourismusbeiträgen
Referenten: Rechtsanwältin Nadine Zurheide, Dipl.-Kfm. Daniel Stein

■ 13.11.2017
Eisenbahnkreuzungsrecht – Wichtige Praxisfälle von der Planung bis zur Abwicklung einer Kreuzung
Referent: Dr. Stefan Rude, Rechtsanwalt

Veranstaltungsort: Akademie des Sports im LandesSportBund Niedersachsen e.V., Hannover

■ 14.11.2017
Schreibwerkstatt „Onlineschreiben“: Professionelle Texte auf Homepage, Facebook, etc.
Referent: Michael Konken, Dozent für Journalismus und Kommunikation an der Uni Vechta

■ 15.11.2017
Macht der Körpersprache: Menschen „lesen“ und eigene Präsenz weiter verstärken
Referent: Dr. Arnd Stiel, Rechtsanwalt

■ 21.11.2017
Ausschreibung von Arbeitsmarkt- und Sozialdienstleistungen nach dem SGB II und III
Referent: Dr. Rainer Noch

Wissen schafft Vorsprung.

Die Innovative Stadt GmbH des Niedersächsischen Städtetages bietet laufend Seminare für Mandatsträgerinnen und Mandatsträger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kommunen an. Das Seminarangebot wird dabei ständig aktualisiert und ist immer aktuell unter **www.innovative-stadt.de** abrufbar. Alle Informationen zu den Inhalten, Terminen, Orten und Preisen der hier kurz vorgestellten Seminare finden sich auf dieser Seite. Hier ist auch eine Online-Anmeldung mit Platzgarantie möglich.

DEUTSCHES AUSSCHREIBUNGSBLATT
Das Auftragsportal.

eVergabe

So einfach wie ein Handschlag

- Rechtskonform, sicher und praxiserprobt
- Elektronische Vergabeakte mit Nachtragsverwaltung
- Eigene Formulare oder Vorlagen (VHB, Tariftreue)
- Bewerberdatenbank inkl. Branchen und Nachweisen
- Assistent für Termin-Planung und LV-Erstellung
- Integrierte Bieterkommunikation
- Hilfe bei Prüfung u. Wertung, Zu-/Absageschreiben
- Etablierte Vergabeplattform mit zahlreichen Schnittstellen
- Komplettes Vergabemanagement oder eVergabe

JETZT KOSTENLOS REGISTRIEREN!
deutsches-ausschreibungsblatt.de/evergabe

■ 27.11.2017
Immissionsschutz als Problem von Planern, Betreibern und Nachbarn
Referent: Günter Halama, Richter am BVerwG a.D.

■ 28.11.2017
Workshop: Das öffentliche Bau- und Umweltrecht zwischen Öffentlichkeitsbeteiligung, Informationsfreiheit und Datenschutz
Referent: Dipl.-Ing. Harald Toppe, Referent für Grundsatzfragen

■ 29.11.2017
Vertiefung: Niedersächsisches Besoldungsrecht 2017
Referenten: Referatsleiterin Corinna Kuhny, Referent Dr. Dirk Blissenbach

■ 05.12.2017
Exklusiv für Stadtwerke: Umsetzung der europäischen Datenschutz Grundverordnug (EU-DSGVO): Kann die Einführung eines Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS) helfen?
Referenten: Rechtsanwältin Marion Albrecht, Dieter Olowson, Geschäftsführer

■ 06.12.2017
Workshop: Der rechtssichere Umgang mit aggressiven Kunden – Neue Umfrageergebnisse und Folgerungen für ein Schutzpaket
Referent: Dr. Arnd Stiel, Rechtsanwalt

Die zehn Hauptforderungen des Deutschen Städtetages an den neuen Bundestag und die neue Bundesregierung

Beschlossen vom Präsidium des Deutschen Städtetages in seiner 415. Sitzung am 12. September 2017 in Kassel

Deutschland braucht lebenswerte Städte

Deutschland ist ein Land der Städte, die Mehrheit der Menschen lebt hier. Die Städte sind Mittelpunkt des gesellschaftlichen und kulturellen Lebens. Sie sind mehr als Arbeitsplatz oder Wohnort. Städte bieten Teilhabe und Identifikation. Sie übernehmen Verantwortung für die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger, für politische Stabilität und sozialen Zusammenhalt in unserem Land. Die Städte prägen Gegenwart und Zukunft. Sie stehen als Partner von Bund und Ländern bereit, um die Zukunftsfähigkeit unseres Landes zu sichern. Partnerschaftliches Miteinander bedeutet aber auch, als Partner respektiert und vor schleichender Überlastung und Fremdbestimmung geschützt zu werden. Damit die Kommunen ihrer Rolle und ihren Aufgaben für die Bürgerinnen und Bürger besser gerecht werden können, halten die Städte in den kommenden Jahren zusätzliche Unterstützung von Bund und Ländern für nötig. Vor diesem Hintergrund legt der Deutsche Städtetag für die neue Legislaturperiode zentrale Forderungen an den neuen Bundestag und die neue Bundesregierung vor.

1. Städtische Einnahmen sichern und Investitionen ermöglichen

Der Investitionsstau in den Kommunen ist nach wie vor hoch, die KfW beziffert ihn auf 126 Milliarden Euro. In allen Bereichen der kommunalen Infrastruktur besteht umfassender Sanierungs- und Modernisierungsbedarf. Die Städte benötigen daher größeren finanziellen Handlungsspielraum, um mehr investieren zu können. Sie fordern die neue Bundesregierung auf, die kommunale Investitionskraft dauerhaft zu stärken. Die Einnahmesituation der Städte muss langfristig und planbar verbessert werden. Dadurch lässt sich die Basis für Investitionen wirksamer verbreitern als über befristete Förderprogramme. Als Weg bietet sich an, den Gemeindeanteil an der Umsatzsteuer anzuheben.

2. Gute Bildung in den Städten – Kooperationsverbot aufheben

Bildung muss im Mittelpunkt stehen. Angesichts ihrer gesamtstaatlichen Bedeutung für Gesellschaft, Wirtschaft und Integration muss die Bildung durch Bund, Länder und Kommunen gemeinsam weiterentwickelt werden. Das in der laufenden Legislaturperiode gelockerte Kooperationsverbot sollte in der Bildungspolitik vollständig aufgehoben und die Zusammenarbeit im Sinne eines „kooperativen Föderalismus“ weiter entwickelt werden. Der Bund muss sich in zentralen kommunalen Handlungsfeldern, wie der digitalen Bildungsinfrastruktur oder beim Ausbau von Ganztagsschulen, finanziell engagieren können. Allein der Investitionsrückstand im Bereich der Schulen macht mehr als ein Viertel der notwendigen Investitionen für die gesamte kommunale Infrastruktur aus.

© DEUTSCHER BUNDESTAG/ACHIM MELDE

3. Familiengerechte Städte – Ausbau der Kindertagesbetreuung

Bildungs- und Teilhabechancen für alle beginnen weit vor der Schule. Die Städte haben in den vergangenen Jahren viel geleistet für den Auf- und Ausbau einer flächendeckenden und qualitativ guten Kinderbetreuung. Der Bedarf nimmt aber weiter deutlich zu. Die Städte erwarten, dass der Bund sich nicht nur an den Investitionskosten, sondern auch an den Betriebskosten der Kindertagesbetreuung dauerhaft beteiligt. Bund und Länder müssen die Mehrkosten für die Qualitätsentwicklung tragen und die zusätzlichen Mittel müssen ungeschmälert bei den Kommunen ankommen.

4. Sozialausgaben – Entlastung statt neuer Belastung

Die sozialen Unterstützungs- und Versorgungsstrukturen in den Städten sind vielfältig. Kitas, Krankenhäuser, Pflege, Förderung am Arbeitsmarkt – Jahr für Jahr steigen die Sozialausgaben der Kommunen um rund zwei Milliarden Euro. Zumeist sind sie fremdbestimmt. Das verstärkte Engagement des Bundes hat gestiegene Belastungen abmildert. Das reicht aber nicht, es sind weitere Entlastungen bei den Sozialausgaben erforderlich. Vorrangig sollte der Bund seinen Anteil an den Kosten der Unterkunft erhöhen, damit vor allem besonders belastete Kommunen entlastet werden. Und die Städte benötigen einen verläss-

lichen Schutz vor nicht gegenfinanzierten Ausweitungen sozialer Leistungen. Neue, bereits beschlossene Leistungen, insbesondere durch das Unterhaltsvorschussgesetz, das Bundesteilhabegesetz und die Pflegestärkungsgesetze, müssen seriös evaluiert und vollständig von Bund und Ländern ausgeglichen werden.

5. Altschulden – Städte nicht alleine lassen

Die immens hohen Altschulden stellen ein nur begrenzt beherrschbares Risiko in den Haushalten der betroffenen Kommunen dar. Diese Städte sind nicht in der Lage, das Altschuldenproblem, das vor allem aus Strukturkrisen resultiert, aus eigener Kraft zu lösen. Sie dürfen damit nicht alleine gelassen werden. Der Deutsche Städtetag fordert, dass der Bund zusammen mit den jeweiligen Ländern in der neuen Legislaturperiode die Lösung des Altschuldenproblems angeht. In einem ersten Schritt sollten Maßnahmen getroffen werden, um das Zinsrisiko zu verringern. Und in einem zweiten Schritt müssen die Altschulden auf ein akzeptables Maß zurückgeführt werden.

6. Integration vorantreiben – Aufnahme- und Anerkennungsverfahren effektiver machen

Die Integration der zugewanderten Menschen wird eine zentrale kommunale Herausforderung der nächsten Jahre sein. Umso wichtiger ist es, Bleibeberechtigte rasch und wirkungsvoll in Integrationsmaßnahmen zu vermitteln. Die Bundesmittel für Eingliederungsleistungen und Verwaltungskosten in den Jobcentern müssen vom Bund deutlich erhöht werden. Die Bundesfinanzierung für die fluchtbedingten Kosten der Unterkunft im Sozialgesetzbuch II muss über das Jahr 2018 hinaus fortgesetzt werden. Eine Integrationspauschale des Bundes wird in den Jahren ab 2019 ebenso weiter benötigt. Ein angemessener Anteil dieser Mittel muss aber auch bei den Kommunen ankommen und darf nicht in den Landeshaushalten hängenbleiben. Es bedarf schnellerer und effektiverer Aufnahme- und Anerkennungsverfahren, damit rasch Klarheit besteht, wer ein Bleiberecht in Deutschland besitzt und wer nicht. Anreize für freiwillige Ausreisen gilt es zu stärken. Vollziehbar Ausreisepflichtige müssen aus Einrichtungen der Länder heraus zurückgeführt werden. Asylbewerber ohne Bleibeperspektive dürfen nicht auf die Kommunen verteilt werden.

7. Digitalisierung – Städte gestalten Veränderungen

Die Digitalisierung wird das Bild unserer Städte und unser Miteinander verändern. Selbstbewusst und offen gegenüber dem Neuen werden die Städte Veränderungen Rechnung tragen. Um zukunftsfähig zu sein, ist eine flächendeckende Glasfaserinfrastruktur auf Gigabit-Niveau nötig. Das in der Digitalen Agenda definierte Ziel, bis 2018 überall 50 Mbit/s zu erreichen, kann nur ein Zwischenschritt sein. Die Bundesregierung ist aufgefordert, Digitalisierungskonzepte und -strategien der Städte zu fördern und Pilotprojekte zu etablieren. Bei der Digitalisierung der Verwaltungsleistungen kann der angestrebte Portalverbund von Bund, Ländern und Kommunen ein wichtiger Schritt sein. Die bestehenden Portale sollten intelligent verknüpft werden.

8. Mobile Städte – Verkehrspolitik neu denken

Städtischer Raum ist endlich. Dies erfordert gerade in der Verkehrspolitik ein Umdenken. Der Deutsche Städtetag fordert, städtische und stadtregionale Verkehre für den Wandel von Mobilität und Transport stärker in den Fokus zu nehmen. Der öffentliche Nahverkehr bleibt der Grundpfeiler einer nachhaltigen Verkehrspolitik. Damit der ÖPNV zu einem vernetzten Verkehrsangebot von Bus und Bahn mit anderen Verkehrsmitteln umgestaltet werden kann, muss dieser Prozess ebenso stärker unterstützt werden wie der Mobilitätswandel durch Elektromobilität und Carsharing. Die Umrüstung von ÖPNV-Fahrzeugen muss ausreichend gefördert werden, weil sich die Ziele des Umwelt- und Klimaschutzes andernfalls nicht zeitnah und wirksam erfüllen lassen.

9. Klimaschutz verstärken – saubere Luft in den Städten

Die beschlossenen europäischen und nationalen Ziele zur Verringerung der Luftschadstoffe müssen nach Auffassung der Städte eingehalten werden. Besonders die Emissionen aus dem Verkehr und dem Gebäudebereich müssen reduziert werden. Das System zum Emissionshandel ist wirksamer zu gestalten. Die Städte selbst stoßen an ihre Grenzen, Verkehrsemissionen mit stadtplanerischen, verkehrsplanerischen und ordnungsrechtlichen Maßnahmen zu verringern. Die Vereinbarungen des Nationalen Forums Diesel als erster Schritt müssen rasch umgesetzt werden und weitere Schritte müssen folgen. Es wird darauf ankommen, schnell messbare Erfolge beim Rückgang der Stickoxide zu erzielen, um dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen und Fahrverbote vermeiden zu können. Der Deutsche Städtetag hält an seiner Forderung einer Blauen Plakette fest, damit die Städte eventuell von den Gerichten verhängte Fahrverbote praktikabel handhaben und zwischen emissionsärmeren und umweltschädlicheren Fahrzeugen unterscheiden können. Die EURO 6-Norm für Kraftfahrzeuge sollte weiterentwickelt, eine umweltgerechte Kraftstoffbesteuerung und eine emissionsabhängige Dienstwagenbesteuerung sollten geprüft werden.

10. Stadtentwicklung und Wohnen – Engagement des Bundes fortsetzen

Lebendige Städte und Stadtteile brauchen Wohnraum für alle und eine gute Mischung aus Leben, Arbeiten und Einkaufen. Eine aktive, dem Gemeinwohl verpflichtete Bodenpolitik ist der Schlüssel für eine sozial ausgewogene Stadtentwicklung. Die Städtebauförderung ist hierfür ein wichtiges und erfolgreiches Instrument. Der Bund ist aufgefordert, den bewusst breiten und flexiblen Ansatz der Städtebauförderung wieder herzustellen. Es braucht eine verlässliche und mittel- bis langfristig konstante Mittelausstattung mindestens auf dem aktuellen Niveau von 790 Millionen Euro. Um mehr Wohnbauflächen aktivieren und nachfragegerechte Konzepte zur Wohnraumförderung für breite Schichten der Bevölkerung entwickeln zu können, muss der Gemeinwohlgedanke im Bodenrecht und beim Verkauf von Bundesliegenschaften gestärkt werden. Der Deutsche Städtetag fordert von der neuen Bundesregierung eine langfristige und ressortübergreifend angelegte Wohnungspolitik. Der Bund muss den sozialen Wohnungsbau auch über das Jahr 2019 hinaus weiter mitverantworten. Daneben braucht es finanzielle Anreize für den Bau bezahlbarer, frei finanzierbarer Wohnungen, etwa über Investitionszulagen oder ein Baukindergeld. Ein Instrumentenmix ist wichtig.

Die Reform des Niedersächsischen Gefahrenabwehrrechtes

Von Dipl.-Jur. Jan Philipp Augustin

Kaum ein anderes Thema steht der Zeit so im Fokus der politischen und gesellschaftlichen Debatte wie das der inneren Sicherheit. Nicht erst seit dem islamistischen Anschlag auf den Berliner Weihnachtsmarkt und den Ausschreitungen rund um den G-20 Gipfel in Hamburg ist das Sicherheitsempfinden in weiten Kreisen der Bevölkerung erschüttert. Bereits seit vielen Jahren wird diskutiert, ob die gesetzlichen Rahmenbedingungen, etwa im Umgang mit der Gewalt von Fußballanhängern oder der zunehmenden Polarisierung zwischen links- und rechtsextremen Gruppierungen, ausreichend sind. Der Landesgesetzgeber bewegt sich hierbei in einem Spannungsfeld zwischen effektiver Gefahrenabwehr und der Gewährleistung individueller Freiheiten.

Die Niedersächsische Landesregierung hat vor dem Hintergrund dieser Sachlage im August 2016 einen Entwurf zur Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (NSOG) in den Landtag eingebracht[1]. Das Ziel der geplanten Reform sei es, „Regelungen für eine bürgernahe, qualifizierte und effektive Tätigkeit der Gefahrenabwehrbehörden und der Polizei zu treffen“[2]. Auf Grund der geänderten Mehrheitsverhältnisse im niedersächsischen Landtag, wird die Reform jedenfalls in dieser Legislaturperiode von diesem nicht mehr beschlossen werden. Da das Thema der inneren Sicherheit auch für die nächste Landesregierung ganz oben auf der politischen Agenda stehen wird, sollen im Folgenden die Reformvorschläge eine rechtliche Würdigung erfahren und auf ihre Zweckmäßigkeit hin überprüft werden. Der Schwerpunkt wird hierbei auf die Schutzgüter der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, als auch die vorgeschlagenen Änderungen im Bereich einzelner Standardmaßnahmen gelegt.

FOTO: SHUTTERSTOCK.COM

1. Die öffentliche Ordnung als Schutzgut

Bereits seit dem 19. Jahrhundert ist der Begriff der „Gefahr“ Kernelement des deutschen Polizeirechts. In allen Polizeigesetzen der Länder und des Bundes ist sie Tatbestandsvoraussetzung für Eingriffe auf Grund der allgemeinen Generalklausel und Standardmaßnahmen. Nach § 2 Nr. 1 a) NSOG bedeutet eine Gefahr eine Sachlage, bei der im einzelnen Fall die hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass in absehbarer Zeit ein Schaden für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung eintreten wird. Nach dem Willen der Niedersächsischen Landesregierung soll die öffentliche Ordnung künftig kein Schutzgut mehr darstellen. Mit der „Durchnormierung aller Lebensbereiche“ bestehe für die öffentliche Ordnung keine praktische Relevanz mehr, da die öffentliche Sicherheit insofern bereits die Unverletzlichkeit der objektiven Rechtsordnung umfasse[3].

Der Begriff der öffentlichen Ordnung kann auf eine lange Rechtstradition zurückblicken und war immer wieder Gegenstand von vor allem politischen Kontroversen. Nach ständiger Rechtsprechung umfasst das Schutzgut die Gesamtheit der ungeschriebenen Regeln, deren Befolgung nach den jeweils herrschenden sozialen und ethischen Anschauungen als unerlässliche Voraussetzung eines geordneten menschlichen Zusammenlebens innerhalb eines bestimmten Gebietes angesehen wird[4]. Nach Regierungswechseln wurde das Schutzgut in Niedersachsen im Jahr 1994 gestrichen und 2003 wieder eingeführt. Der Niedersächsische Städtetag hat sich zu Recht gegen die Streichung des Schutzgutes ausgesprochen[5], da der öffentlichen Ordnung gerade für die kommunale Gefahrenabwehr eine überragende Bedeutung zukommt.

Zunächst kann insbesondere die Begründung der Landesregierung nicht überzeugen. Auf der einen Seite spricht diese dem Schutzgut die praktische Relevanz ab, sieht aber andererseits selbst die Gefahr von Regelungslücken, wenn sie darauf hinweist, dass der Tatbestand des § 118 OWiG weiterhin die öffentliche Ordnung umfasse und gefahrenabwehrrechtliche Maßnahmen ermögliche[6]. Dieser könne

1 Drucksache des Landtages 17/6232

2 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 28.

3 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 33.

4 BVerfG, DVBl. 2001, 1054, 1055.

5 Presseinformation Nr. 8/2016, – „öffentliche Ordnung“ muss im Gesetz stehen bleiben –.

6 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 33.

„beispielsweise bei aggressivem Betteln, Alkoholgelagen in der Öffentlichkeit oder dem Verrichten einer Notdurft auf der Straße einschlägig sein“. Das die Aufzählung sozialschädlichen Verhaltens aus Sicht der Landesregierung selbst nur beispielhaft möglich ist, zeigt das für eine effektive Gefahrenabwehr ein Auffangtatbestand unterhalb von normierten Verhaltensgeboten erforderlich ist. Zwar ist der Anwendungsbereich der öffentlichen Ordnung etwa mit den Sperrbezirksverordnungen nach Art. 297 I Nr.1. EGStGB oder dem Immissionsschutzgesetz erheblich eingeschränkt worden, dem Gesetzgeber ist es jedoch unmöglich alle mögliche Gefahrenlagen vorauszusehen. Bezeichnender Weise führt die Begründung des Entwurfes aus, dass die praxisnahen Verbände, wie die Arbeitsgemeinschaft kommunaler Spitzenverbände, der Bund Deutscher Kriminalbeamter und der Niedersächsische Richterbund die Gefahr von Regelungslücken sähen, insbesondere die Gewerkschaften diese Bedenken aber nicht teilten[7].

Überdies sind die Tatbestandsvoraussetzung des § 118 OWiG deutlich enger als die des Gefahrenabwehrrechtes, da dieser vorsätzliches Verhalten erfordert und somit für fahrlässig hervorgerufene Sachlagen keine Eingriffsmöglichkeit bietet. Weiterhin bezweckt das OWiG im Gegensatz zum Polizeirecht nicht die Prävention, sondern die Repression. Es ist daher zweifelhaft, ob der Begriff der öffentlichen Ordnung des OWiG mit dem des bisherigen § 2 Nr. 1 NSOG als deckungsgleich anzusehen ist. In jedem Fall würde durch die geplante Streichung aus dem Landesrecht eine erhebliche Rechtsunsicherheit geschaffen werden.

In der Literatur wird gegen das Schutzgut insbesondere das Argument der mangelnden Bestimmtheit und des Minderheitenschutzes vorgetragen, da sich soziale und ethische Vorstellungen nach der Mehrheit richteten[8]. Diese Auffassung verkennt jedoch zum einen, dass auch unbestimmte Rechtsbegriffe, wie der der öffentlichen Ordnung, nach Art. 19 IV GG der vollen gerichtlichen Überprüfung unterliegen, wodurch ein effektiver Rechtsschutz gewährleistet ist und diese in allen Rechtsgebieten vielfach verwendet werden (Bsp. § 228 StGB, 138 BGB). Weiterhin weist der Minderheitenschutz, beispielsweise mit der Religions- oder Meinungsfreiheit, besondere eigenständige grundrechtliche Schutzbereiche auf, die nur durch kollidierendes Verfassungsrecht einschränkbar sind.

Zudem wären insbesondere im Bereich des Minderheitenschutzes Regelungslücken zu befürchten, da das Schutzgut als Rechtsgrundlage für die Untersagung rechtsextremer Verhaltensweisen unterhalb strafwürdigen Verhaltens (beispielsweise Hissen der Reichskriegsflagge vor einer Synagoge) und Auflagen für rechtsextreme Versammlungen dient. Die Landesregierung hat dieses Problem wohl selbst gesehen und von einer Streichung der öffentlichen Ordnung in § 8 I NVersG für Auflagen abgesehen, obwohl gerade an Eingriffe in die Versammlungsfreiheit im Vergleich zu anderen Grundrechten eine besonders hohe Rechtfertigungslast zu stellen ist. Außerhalb von Versammlungen könnten derartige Verhaltensweisen dann aber nicht mehr untersagt werden.

Die öffentliche Ordnung sollte daher im Interesse einer effektiven Gefahrenabwehr in der Praxis auch in Niedersachsen als Schutzgut bestehen bleiben.

2. Definition der öffentlichen Sicherheit

Nach dem Entwurf der Landesregierung soll der Begriff der öffentlichen Sicherheit als „die Unverletzlichkeit der Normen der Rechtsordnung, die Unversehrtheit von Leben, Gesundheit, Freiheit, Ehre und Vermögen der einzelnen Person sowie die Veranstaltungen, der Bestand und die Funktionsfähigkeit des Staates und seiner Einrichtungen“[9] legaldefiniert werden. Hiermit wird zwar die ständige Rechtsprechung zu diesem unbestimmten Rechtsbegriff weitgehend umgesetzt[10], wenn der Gesetzgeber eine Legaldefinition vornimmt, wird hiermit aber auch zugleich der Spielraum für eine richterliche Rechtsfortbildung eingeschränkt, obwohl diese gerade im Gefahrenabwehrrecht von besonderer Bedeutung ist. So umfasst der angestrebte Gesetzeswortlaut nicht das allgemeine Persönlichkeitsrecht, obwohl dieses von der Literatur einhellig als Individualrechtsgut im Rahmen der öffentlichen Sicherheit angesehen wird[11]. Auch ist in jüngster Zeit ein praktisches Bedürfnis für präventives Handeln zum Schutz dieses Individualrechtsgutes entstanden (Versammlungen vor den Privatwohnungen von Mandatsträgern). Im Interesse einer effektiven Gefahrenabwehr wäre es daher erforderlich die Definition der öffentlichen Sicherheit auch um „sonstige Rechtsgüter der einzelnen Person“ zu ergänzen, um Raum für eine richterliche Rechtsfortbildung zu schaffen.

3. Gefährderansprache und Meldeauflage

Uneingeschränkt begrüßenswert ist das Vorhaben der Landesregierung mit Einfügung der § 12 a und § 16 a Rechtsgrundlagen für Gefährderansprache, Gefährderanschreiben und Meldeauflage zu schaffen. Anders als von der Landesregierung im Entwurf dargestellt[12], sind die Regelungen jedoch nicht alle bundesweit einmalig, in Rheinland- Pfalz besteht mit § 12 a Polizei- und Ordnungsbehördengesetz bereits seit dem Jahr 2011 eine Norm zur Meldeauflage. Da diese Instrumente vor Großereignissen inzwischen regelmäßig Anwendung finden, war es mit Blick auf die von der Rechtsprechung entwickelte Wesentlichkeitslehre, nach der der Gesetzgeber für typisierte grundrechtsrelevante Eingriffmaßnahmen eine Rechtsgrundlage schaffen muss, verfassungsrechtlich geboten, die Tatbestandsvoraussetzungen zu normieren und nicht weiter auf die Generalklausel zu stützen. Auch wenn Gefährderansprache- und anschreiben gegenüber dem Adressaten keine Regelungswirkung entfalten, wird hierdurch dennoch die Willensentschlussfreiheit nach Art. 2 I GG tangiert. Durch die Meldeauflage wird zweckgerichtet in die Freizügigkeit nach Art. 11 GG eingriffen. Der Entwurf sieht die Möglichkeiten der Gefährderansprache an der Wohnung der betroffenen Person, die Vorladung zur Gefährderansprache auf einer Polizeidienststelle, sowie das schriftliche Gefährderanschreiben vor. Der erforderliche Gefahrenverdacht ist auf die

7 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 33.

8 Vgl. *Götz/Geis*, Allgemeines Polizei und Ordnungsrecht, § 5, Rn. 4.

9 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 9.

10 BVerwG, Urteil vom 28. März 2012, Az. 6 C 12.11.

11 Vgl. *Ulrich/Weiner/Brüggemann*, Niedersächsisches Polizeirecht, S. 29; *Götz/Geis*, Allgemeines Polizei- und Ordnungsrecht, § 4, Rn. 18.

12 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 30.

Begehung von Straftaten begrenzt, bei einem Gefahrenverdacht außerhalb von strafwürdigen Verhalten kann eine Gefährderansprache weiterhin auf § 11 NSOG gestützt werden auf.

Durch die Meldeauflage soll die Polizei künftig anordnen können, „dass sich die Person einmalig zu einem bestimmten Zeitpunkt oder mehrmals innerhalb eines bestimmten Zeitraums auf einer Polizeidienststelle vorzustellen hat, soweit dies zur Verhütung der Straftat erforderlich ist“[13]. Die Beschränkung auf Straftaten war wegen des Kriminalitätsvorbehaltes in Art. 11 II GG erforderlich. Insbesondere zur Durchsetzung von Ausreiseverboten nach § 10 PassG für sogenannte Gefährder, ist die Meldeauflage zudem ein unverzichtbares Instrument geworden. Die Dauer der Meldeauflage ohne richterliche Entscheidung erscheint jedoch wegen der Erheblichkeit des Grundrechtseingriffes bedenklich. Nach dem Entwurf ist die Anordnung auf höchstens sechs Monate zu befristen, eine Verlängerung um jeweils höchstens sechs weitere Monate ist zulässig. Nach § 12 a des Rheinland-pfälzischen Polizei- und Ordnungsbehördengesetz ist die Maßnahme auf einen Monat zu beschränken und kann nur durch richterliche Entscheidung um jeweils einen Monat verlängert werden. Es wäre daher begrüßenswert, wenn auch in Niedersachsen jedenfalls die Verlängerung der Maßnahme der richterlichen Entscheidung bedarf.

4. Sicherstellung von Buchgeld

Begrüßenswert ist auch die geplante Einfügung von § 26 a NSOG. Hiernach können „die Verwaltungsbehörden und die Polizei Bargeld, das von einer Strafverfolgungsbehörde sichergestellt oder beschlagnahmt und zwecks Verwahrung auf ein Verwahrkonto eingezahlt wurde (Buchgeld), unter den Voraussetzungen des § 26 Nr. 1 sicherstellen. Die Sicherstellung bedarf der Zustimmung durch die zuständige Staatsanwaltschaft. Das sichergestellte Buchgeld ist in Verwahrung zu nehmen.“ Hiermit wird eine präventive Gewinnabschöpfung ermöglicht, die bislang auf eine Analogie zur Sicherstellung von körperlichen Sachen gestützt wird. Diese ist erforderlich, da eine für eine präventive Gewinnabschöpfung im Rahmen des erweiterten Verfalls nach § 73 d StGB der dringende Tatverdacht allein nicht ausreicht, sondern eine Verurteilung wegen einer anderen bestimmten Straftat (bsp. § 244 IV StGB) als der aus der das Buchgeld erlangt wurde erforderlich ist.

5. Parlamentarische Kontrolle von Gewahrsamseinrichtungen der Polizei

Der Entwurf der Landesregierung soll durch Einfügung des § 21 a eine parlamentarische Kontrolle von Gewahrsamseinrichtungen der Polizei ermöglichen. Hiernach soll „jedes Mitglied des für Inneres zuständigen Ausschusses des Landtags die Einrichtungen der Polizei für den Vollzug des Gewahrsams jederzeit und ohne vorherige Anmeldung besichtigen dürfen. Es darf mit Einverständnis der in Gewahrsam genommenen Person die Räume, in denen sie untergebracht ist, besichtigen und mit ihr ohne Beisein einer anderen Person sprechen, es sei denn, dass dadurch der Zweck oder die Durchführung des Gewahrsams gefährdet wird“[14]. Der Vorschlag ist von der Deutschen Polizeigewerkschaft, der Gewerkschaft der Polizei und dem Bund Deutscher Kriminalbeamter zu Recht kritisiert worden. Zum einen impliziert der Vorschlag, dass die derzeitige Gewahrsamspraxis überhaupt eine parlamentarische Kontrolle erfordert, die über die ohnehin bestehende Möglichkeit des Individualrechtsschutz hinausgeht, zum anderen wird auf den Dienstablauf keine Rücksicht genommen. Nach der Begründung der Landesregierung betrifft die Einschränkung des Besichtigungsrechtes lediglich die Fälle, in denen von der in Gewahrsam genommenen Person eine Gefahr für Dritte ausgeht[15]. Die Personaldecke der Polizei wird jedoch, insbesondere bei größeren Einsatzlagen, nicht immer eine unangekündigte Besichtigung zulassen. Selbst wenn man eine parlamentarische Kontrolle für erforderlich hält, sollte der Wortlaut daher wie folgt angepasst werden: „…es sei denn, dass dadurch der Zweck, die Durchführung des Gewahrsams gefährdet oder der polizeiliche Dienstablauf behindert werden“.

6. Einsatz von „Body-Cams“

In den vergangenen Jahren hat die Gewalt gegenüber Polizisten nicht nur bei Großveranstaltungen, sondern auch im Alltag zugenommen. Der Einsatz von „Body-Cams“ zum Schutz der Beamten ist daher grundsätzlich begrüßenswert, da dieser nach den Erfahrungen in Hessen nachweislich deeskalierend wirkt. Der Entwurf der Landesregierung zur Einfügung des § 32 IV S.2 ist jedoch nicht gelungen. Hiernach „darf die Polizei bei der Durchführung von Identitätsfeststellungen nach diesem Gesetz oder anderen Rechtsvorschriften an öffentlich zugänglichen Orten Bild- und Tonaufzeichnungen offen anfertigen, wenn dies nach den Umständen zum Schutz von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten oder Dritten gegen eine Gefahr für Leib oder Leben erforderlich ist“[16]. Durch die Beschränkung auf öffentliche Orte wird der praktische Nutzen der „Body-Cams“ erheblich eingeschränkt. Eine gesteigerte Gewaltbereitschaft und emotionale Erregung des Störers bestehen insbesondere im Rahmen häuslicher Gewalt in der eigenen Wohnung. Auch vor dem Hintergrund der dramatisch gestiegen Zahl an Wohnungseinbruchsdiebstählen erschließt sich nicht, warum der Einsatz der „Body-Cams“ bei einem entsprechenden Gefahrenverdacht ausgeschlossen sein soll. Die Landesregierung begründet die Beschränkung damit, dass „ein Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der sorgfältigen Abwägung bedarf und möglichst gering gehalten werden soll“. Im Rahmen dieser Abwägung überwiegt jedoch gerade der Schutz der besonders hochwertigen Rechtsgüter von Leib und Leben der Polizeibeamten das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Weiterhin hängt es vom Willen des Störers selbst ab, ob er der Polizei Anlass zur Vornahme von Gefahrenabwehrmaßnahmen gibt, sodass der Eingriff in das Rechtsgut gering ist.

7. Fazit

Die Streichung der öffentlichen Ordnung würde eine effektive Gefahrenabwehr, insbesondere für die Städte und Gemeinden, erschweren. Die Vorschläge im Bereich einzelner Standardmaßnahmen sind grundsätzlich begrüßenswert, jedoch nicht immer praxistauglich ausgestaltet.

13 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 5.

14 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 6.

15 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 42.

16 Drucksache des Landtages 17/6232, S. 9.

Amtszeiten der Bürgermeister und der Wahlbeamten im Ländervergleich

Von Stefan Wittkop, Beigeordneter beim Niedersächsischen Städtetag

Der Niedersächsische Städtetag fordert die Rückkehr zur achtjährigen Amts- und Wahlzeit von (Ober-/Samtgemeinde-)Bürgermeisterinnen und Bürgermeister. Zur Aufwertung dieser Umfrage sind insbesondere folgende Punkte hervorzuheben:

- Die Wahlperiode der kommunalen Vertretungen beträgt in allen Ländern fünf Jahre; eine Ausnahme bildet hier lediglich Bayern, hier beträgt die Wahlperiode der kommunalen Vertretungen sechs Jahre.
- Die Amtszeiten der Bürgermeister/Landräte beträgt lediglich in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen fünf Jahre; in allen anderen Bundesländern sind die Amtszeiten länger – das Saarland hat mit zehn Jahren Amtszeit die höchste.
- Nur in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen unterscheiden sich die Amtszeiten der Bürgermeister von den der Wahlbeamten. In allen anderen Bundesländern sind die Zeiten identisch.
- Hervorzuheben ist noch, dass in Schleswig-Holstein die Amtszeiten der Bürgermeister und der übrigen Wahlbeamten mindestens sechs Jahre beträgt, höchstens acht Jahre. Bestimmt wird dies durch die jeweils zu beschließende Hauptsatzung.

Nr.	Bundesland	Wahlperiode der kommunalen Vertretung	Rechtsgrundlage
1	Baden-Württemberg	5 Jahre	§ 30, 1 GemO BW
2	Bayern	6 Jahre	Art. 23 Abs. 1 Gemeinde- und Landkreiswahlgesetz (GLKrWG)
3	Brandenburg	5 Jahre	§ 27 Abs. 2 Satz 1 Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf) i.V.m. § 4 Satz 1 Brandenburgisches Kommunalwahlgesetz (BbgKWahlG)
4	Hessen	5 Jahre	§ 36 HGO
5	Mecklenburg-Vorpommern	5 Jahre	§ 23 KV M-V
6	Niedersachsen	5 Jahre	§ 47 Abs. 2 NKomVG
7	Nordrhein-Westfalen	5 Jahre Derzeit eine Ausnahme, um den Gleichlauf mit den BM-Wahlen wieder herzustellen: 2014-2020 (6 Jahre)	Gemeinderäte: § 42 Abs. 1 Gemeindeordnung NRW (5 Jahre) Kreistage: § 27 Abs. 1 Kreisordnung NRW (5 Jahre)
8	Rheinland-Pfalz	5 Jahre Gemeinderat Kreistag	§ 29 Abs. 1 Satz 2 GemO RLP § 22 LKO RLP
9	Saarland	5 Jahre	§ 31 Abs. 1 Satz 1 KSVG
10	Sachsen	5 Jahre Gemeinderat Kreistag	§ 33 Abs. 1 SächsGemO § 29 Abs. 1 SächsLKrO
11	Sachsen-Anhalt	5 Jahre	§ 38 Abs. 1 Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt – KVG LSA
12	Schleswig-Holstein	5 Jahre	§ 1 GKWG
13	Thüringen	Gemeinderat: 5 Jahre (demzufolge auch die Vertreter in Gemeinschaftsversammlung, § 48 ThürKO)	§ 23 Abs. 1 ThürKO

	Amtszeit der Bürgermeister / Landräte	Rechtsgrundlage	Amtszeit der übrigen Wahlbeamten	Rechtsgrundlage
	a) 8 Jahre b) 8 Jahre	a) § 42, 3 GemO b) § 37, 2 LKrO	a) Beigeordnete: 8 Jahre b) Ortsvorsteher (Ehrenbeamte): 5 Jahre	a) § 50, 1GemO b) § 71,1 S. 4 i.V.m. §§ 69, 1 und 30 GemO
	6 Jahre	Art. 41, 42 GLKrWG	Höchstens 6 Jahre (berufsmäßige Gemeinderatsmitglieder)	Art. 41 Abs. 1 Satz 1 GO; Art. 13 Abs. 3 Kommunales Wahlbeamtengesetz (KWBG)
	Hauptamtliche Bürgermeister 8 Jahre Landräte 8 Jahre	§ 63 Abs. 2 Satz 1 BbgKVerf i.V.m § 74 Abs. 1 Satz 1 BbgKWahlG / § 126 Abs. 1 Satz 1 BbgKVerf i.V.m. § 83 BbgKWahlG	Amtsdirektoren 8 Jahre Beigeordnete 8 Jahre	§ 138 Abs. 1 Satz 3 BbgKVerf / § 60 Abs. 1 Satz 1 BbgKVerf
	6 Jahre	§ 39 Abs. 3 HGO	6 Jahre	§ 39a Abs. 2 HGO
	7 bis 9 Jahre	§§ 37 Abs. 2, 116 Abs. 2 KV M-V i.V.m. Hauptsatzung	7 bis 9 Jahre	§ 40 Abs. 5 i.V.m.§ 37 Abs. 2, § 117 Abs. 3 i.V.m. § 116 Abs. 2 KV M-V jeweils i.V.m. Hauptsatzung
	5 Jahre (Derzeit Übergangsvorschrif-ten zur Angleichung)	§ 80 Abs. 3 NKomVG	8 Jahre	§ 109 Abs. 1 Satz 1 NKomVG
	5 Jahre	§ 65 Abs. 1 GO NRW (Bürgermeister) § 44 Abs. 1 Kreisordnung NRW (Landräte)	8 Jahre	§ 71 Abs. 1 GO NRW
	8 Jahre Bürgermeister Landrat	§ 52 Abs. 1 GemO RLP § 45 Abs. 1 LKO RLP	Hauptamtliche Beigeordnete = 8 Jahre. Ehrenamtliche Bürgermeister und Beigeordnete = Dauer der gesetzlichen Wahlzeit des Gemeinderates. (§ 52 Abs. 2 GemO RLP)	§ 52 Abs. 1 GemO RLP; § 45 Abs. 1 LKO RLP § 52 Abs. 2 GemO RLP
	jeweils 10 Jahre	§ 31 Abs. 2 KSVG § 177 Abs. 3 KSVG	Hauptamtliche Beigeordnete: 10 Jahre. Ehrenamtliche Beigeordnete: 5 Jahre	§ 31 Abs. 2 KSVG § 31 Abs. 3 KSVG
	7 Jahre Bürgermeister Landrat	§ 51 Abs. 3 SächsGemO § 47 Abs. 3 SächsLKrO	7 Jahre Beigeordnete	§ 56 Abs. 1 SächsGemO / § 52 Abs. 1 SächsLKrO
	7 Jahre	§ 61 Abs. 1 Satz 2 KVG LSA	7 Jahre	§ 69 Abs. 1 Satz 1 KVG LSA
	Mindestens 6 Jahre, höchstens 8 Jahre, Bestimmung durch Hauptsatzung	§ 57 Abs. 4 GO, § 43 Abs. 3 KrO	Stadträte: Mindestens 6 Jahre, höchstens 8 Jahre, Bestimmung durch Hauptsatzung	§ 67 Abs. 1 GO
	BM: 6 Jahre Landräte: 6 Jahre	§ 28 Abs. 3 ThürKO bzw. 106 Abs. 2 ThürKO	Vorsitzende einer Verwaltungsgemeinschaft: 6 Jahre	§ 48 Abs. 3 ThürKO

„Recht gesprochen!“

Zusammengestellt von Stefan Wittkop, Beigeordneter beim Niedersächsischen Städtetag

„Recht gesprochen!“ ist ein Beitrag in den NST-Nachrichten, der über aktuelle Entscheidungen informiert. Inhaltlich beschränkt sich die Rechtsprechungsübersicht nicht auf bestimmte Rechtsgebiete oder auf die Niedersächsische Justiz, aber auf wichtige Entscheidungen für die kommunale Praxis.

Keine Entschädigungsansprüche wegen altersdiskriminierender Besoldung

Den Beamten der Landeshauptstadt Hannover stehen keine Entschädigungszahlungen wegen einer altersdiskriminierenden Besoldung zu. Mit vier Urteilen vom 7. Juli 2017 – 13 A 2870/15, 13 A 2876/15, 13 A 2270/15 und 13 A 4188/15 – hat die 13. Kammer des Verwaltungsgerichts Hannover entsprechende Klagen städtischer Beamter abgewiesen.

Hintergrund der Rechtsstreitigkeiten ist, dass sich die Besoldung von Beamten bis zum vergangenen Jahr an sogenannten Dienstaltersstufen und damit auch an deren Lebensalter orientierte. Der Europäische Gerichtshof hatte mit Urteil vom 8. September 2011 eine Vergütung nach dem Lebensalter als unionsrechtswidrig angesehen. Das Land Niedersachsen hat sein Besoldungsgesetz Ende des Jahres 2016 geändert und die früheren Dienstaltersstufen – rückwirkend ab September 2011 – durch Erfahrungsstufen ersetzt, die vom Lebensalter unabhängig sind. Die Kläger halten auch die neue Gesetzeslage für diskriminierend und haben – teilweise bereits ab August 2006 – Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz in Höhe von 100 beziehungsweise 300 Euro monatlich geltend gemacht. Die verhandelten Klagen sind ausgewählte „Musterverfahren“. Insgesamt haben über 1000 städtische Beamte entsprechende Ansprüche bei der Landeshauptstadt Hannover angemeldet. Damit sieht sich die Stadt einer Zahlungsforderung von mehreren Millionen Euro ausgesetzt.

Die Kammer kommt zu dem Schluss, dass das Land Niedersachsen mit seinem neuen Besoldungsgesetz rückwirkend ab September 2011 den Verstoß gegen das unionsrechtliche Diskriminierungsverbot beseitigt und damit Entschädigungsansprüchen die Grundlage entzogen hat. Dass auch nach den neuen Vorschriften die Beamtenbesoldung im Laufe der Dienstzeit ansteigt, ist nicht zu beanstanden. Es liegt im Ermessensspielraum des Gesetzgebers, die im Laufe der Dienstjahre erworbene Erfahrung auch entsprechend zu honorieren. Für den Zeitraum vor September 2011 ist eine Altersdiskriminierung zwar zu bejahen, Ansprüche scheitern aber an der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelten materiellen Ausschlussfrist von zwei Monaten, die bereits mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 8. September 2011 zu laufen begann. Diese Frist wurde hier versäumt.

Die Kammer hat wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssachen die Berufung zum Niedersächsischen Oberverwaltungsgericht zugelassen.

Quelle: Pressemitteilung des VG Hannover vom 7. Juli 2017

Verbot von Gesichtsschleiern kein Verstoß gegen Menschenrechte

zu EGMR, Urteil vom 11. Juli 2017 – 37798/13; 4619/12

Es bleibt dabei: Verbietet ein Staat seinen Bürgern, sich in der Öffentlichkeit zu verhüllen, verstößt er damit nicht gegen die Religionsfreiheit. Selbst bei den Strafen hat er weitgehend freie Hand. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte bestätigte am 11. Juli 2017 in Straßburg bereits zum zweiten Mal entsprechende Verbote (Az. 37798/13; 4619/12).

Belgisches Gesetz verbietet Gesichtsverschleierung in der Öffentlichkeit

Dieses Mal ging es um ein belgisches Gesetz, das es seit Mitte 2011 untersagt, im öffentlichen Raum Kleidung zu tragen, die das Gesicht teilweise oder ganz bedeckt. Verstöße können mit einer Geldstrafe und mehreren Tagen Haft betraft werden. Außerdem ging es um Satzungen von drei belgischen Gemeinden von 2008 mit ähnlichen Verboten. Dagegen hatten sich zwei Musliminnen gewehrt, die aus religiösen Gründen einen Gesichtsschleier (Nikab) tragen. Sie sahen sich diskriminiert und ihre Religionsfreiheit sowie Privatsphäre verletzt.

EGMR: Akzeptanz eines Gesichtsschleiers ist Wahloption einer Gesellschaft

Der Gerichtshof stimmte dem nicht zu. Die Verhüllungsverbote hätten zum Ziel, die Bedingungen des Zusammenlebens zu garantieren, heißt es in dem Urteil. In diesem Zusammenhang könnten die Nationalstaaten generell besser die lokalen Bedürfnisse einschätzen als ein internationales Gericht. Die Frage, ob ein Gesichtsschleier in der belgischen Öffentlichkeit akzeptiert werde, sei deshalb eine Wahl der Gesellschaft.

EGMR bestätigt auch Strafandrohung

Die Straßburger Richter hatten selbst an der Möglichkeit, eine mehrtägige Gefängnisstrafe zu verhängen, nichts auszusetzen. Die Strafandrohung sei verhältnismäßig, da sie sich nur bei wiederholten Verstößen greife und nicht automatisch angewendet werde. Der Gerichtshof bestätigte damit ein Urteil aus dem Jahr 2014. Damals

hatte er eine Beschwerde gegen ein ähnliches Verbot in Frankreich abgewiesen. Haftstrafen drohte das französische Gesetz zwar nicht an – dafür aber Staatsbürgerschaftskurse.

Quelle: Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 11. Juli 2017 (dpa).

„Rechtes“ Konzert in Thüringen fällt unter Versammlungsrecht

zu VG Meiningen, Entscheidung vom 4. Juli 2017

Das Verwaltungsgericht im thüringischen Meiningen hat ein „rechtes“ Rockkonzert als Versammlung eingeordnet. Bei dem Konzert „Rock gegen Überfremdung“ mit Reden und Musikbeiträgen „gegen den Zeitgeist“ überwiege das Versammlungsrecht, entschied es am 4. Juli 2017. Die Veranstaltung ist für Mitte Juli 2017 im südthüringischen Themar angekündigt.

Landratsamt hatte in Veranstaltung keine Versammlung gesehen

Das zuständige Landratsamt Hildburghausen hatte die Veranstaltung, für die Eintrittsgelder erhoben werden sollen, nicht als Versammlung gewertet und die Anmeldung nicht abschließend behandelt. Dagegen hatte der Veranstalter in einem Eilverfahren geklagt.

VG: Auch Musikbeiträge fallen unter Versammlungsrecht

Das VG Meiningen entschied, dass entgegen der Auffassung des Landratsamtes Hildburghausen das Versammlungsrecht überwiege. Das gelte nicht nur für Redebeiträge und Infostände, sondern auch für die geplanten Musikdarbietungen. Das Landratsamt kündigte eine Stellungnahme an, nachdem ihm das Urteil vorliegt. Es muss prüfen, ob es gegen die Entscheidung Rechtsmittel einlegt oder die Genehmigung prüft.

Quelle: Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 5. Juli 2017 (dpa).

Bereitschaft außerhalb der Feuerwache ist keine Arbeitszeit

Verwaltungsgericht Neustadt/Wstr., Urteil vom 21. Juni 2017 – 1 K 1117/16.NW.

Das Verwaltungsgericht Neustadt/Wstr. hat mit Urteil vom 21. Juni 2017 entschieden, dass die Zeit, während der ein Beamter im Führungsdienst der Feuerwehr eine Alarmierungsbereitschaft außerhalb der Dienststelle wahrnimmt, nicht in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt werden muss.

Der Kläger leistet im Wechsel mit anderen Beamten der Berufsfeuerwehr der beklagten Stadt einen sogenannten Führungsdienst. Dieser wird als 24-Stunden-Bereitschaft zum Teil während der regulären Arbeitszeiten in der Wache ausgeübt und außerhalb derselben, also zwischen 17.00 Uhr und 8.00 Uhr des Folgetages sowie an Wochenenden und Feiertagen, in Alarmierungsbereitschaft. In dieser Zeit kann sich der Führungsdienstbeamte zu Hause oder an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhalten. Er muss allerdings durch das Mitführen eines Diensthandys und eines Dienstwagens seine ständige Erreichbarkeit und sofortige Einsatzfähigkeit gewährleisten und sich im Fall eines Einsatzes binnen etwa 20 Minuten in Dienstkleidung auf der Wache oder am jeweiligen Einsatzort einfinden.

Kommt es während der Alarmbereitschaft zu Einsätzen – kürzeren oder länger dauernden –, wird ihm diese Einsatzzeit in vollem Umfang als Arbeitszeit angerechnet. Darüber hinaus gleicht der Dienstherr die Führungsdienstzeit, in der kein Einsatz stattfindet, zu einem Achtel in Freizeit und zu einem weiteren Achtel in Geld aus.

STELLENAUSSCHREIBUNG

MEPPEN
Immer mittendrin.

Die Stadt Meppen

sucht zum 1. Juli 2018 einen

Wirtschaftsförderer (m/w)
für die Leitung der Stabsstelle „Wirtschaftsförderung“

Die Stadt Meppen (rund 36 000 Einwohner), Mittelzentrum und Kreisstadt des Emslandes, liegt in landschaftlich reizvoller Lage am Zusammenfluss von Hase und Ems und verkehrsgünstig am Knotenpunkt A 31 / E233 in direkter Nachbarschaft zu den Niederlanden.

Gewachsene und neue Industrie- und Gewerbegebiete, gesunde Mittel- und Kleinbetriebe bieten gute Zukunftsperspektiven.

Meppen gilt als traditionsbewusste, moderne Stadt mit einem sehr hohen Wohnwert und hat neben einem guten Kinderbetreuungs- und Schulangebot auch kulturell viel zu bieten. Jüngere und ältere Bürgerinnen und Bürger fühlen sich hier gleichermaßen wohl.

Wir suchen eine unternehmerisch denkende und handelnde Persönlichkeit als Wirtschaftsförderin oder Wirtschaftsförderer.

Interessiert? Meppen braucht Sie!

Weitere ausführliche Informationen zur Stelle finden Sie unter **www.meppen.de/Stellenangebote**

Ihre aussagekräftige Bewerbung senden Sie bitte bis zum 11.12.2017 an die Stadt Meppen, Markt 43, 49716 Meppen oder per E-Mail an: bewerbungen@meppen.de

Für Fragen steht Ihnen gerne Herr Strätker unter der Telefonnummer 05931 153191 zur Verfügung. Weitere Informationen zur Stadt Meppen erhalten Sie unter www.meppen.de.

Der Kläger verfolgte mit seiner Klage die vollständige Anerkennung des Führungsdienstes auch außerhalb der tatsächlichen Einsätze als Arbeitszeit, mit der Folge, dass sie in voller Höhe in Freizeit oder in Geld auszugleichen wäre. Er berief sich dafür auf ein Urteil des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg aus dem Jahr 2013, in dem anerkannt worden sei, dass die Zeit eines vergleichbaren Bereitschaftsdienstes in der Feuerwehr wegen der erheblichen tatsächlichen Einschränkungen und Sachzwänge, denen der Beamte aufgrund des ständigen Bereithaltens für einen Einsatz unterliege, nicht als Freizeit, sondern in vollem Umfang als Arbeitszeit zu bewerten sei.

Das Verwaltungsgericht Neustadt folgte dieser Argumentation nicht. Im Urteil vom 21. Juni 2017 wird darauf verwiesen, dass die tatsächliche Einsatzzeit des Klägers während des Führungsdienstes vollumfänglich als Arbeitszeit angerechnet werde und ihm ein zusätzlicher Ausgleich von insgesamt einem Viertel der einsatzfreien Zeit gewährt werde für die Belastungen und Einschränkungen, die mit dem Führungsdienst verbunden seien. Nach der bisherigen, ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesverwaltungsgerichts erfolge die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit danach, ob der Betreffende sich während einer Bereitschaft in der Dienststelle oder an einem anderen, vom Dienstherrn bestimmten Ort aufhalten müsse, oder ob er sich innerhalb der Privatsphäre bewegen könne. Im letzteren Fall liege lediglich eine Rufbereitschaft vor, die nicht als Arbeitszeit anerkannt werde. An dieser Abgrenzung ist nach Auffassung des Verwaltungsgerichts Neustadt festzuhalten. Trotz der nicht unerheblichen Einschränkungen, dass der Kläger wegen der Sachzwänge der Alarmierungsbereitschaft insbesondere seinen Aufenthaltsort nur innerhalb eines bestimmten Radius wählen könne und bestimmte Freizeitaktivitäten ausgeschlossen seien, könnten die Belastungen und Beschränkungen letztlich nicht mit einem erzwungenen Aufenthalt in der Wache gleich gesetzt werden. Auch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Einsätze – die in mehr als der Hälfte der Führungsdienste der letzten Jahre die Ruhezeit des Klägers jeweils nur kurz unterbrochen hätten – bleiben dem Kläger nach Auffassung des Gerichts noch immer genügend Möglichkeiten, seine Freizeit während des Führungsdienstes zu nutzen. So könne er zum Beispiel Besuch zu Hause empfangen, alle häuslichen Arbeiten erledigen, typische Freizeitaktivitäten ausüben wie Lesen oder Fernsehen. Alle diese Beschäftigungen würden als Dienst anerkannt, wenn der Führungsdienst insgesamt als Arbeitszeit bewertet werde. Das ist nach Überzeugung des Gerichts nicht gerechtfertigt.

Gegen das Urteil kann innerhalb eines Monats nach Zustellung ein Antrag auf Zulassung der Berufung durch das OVG Rheinland-Pfalz gestellt werden.

Quelle: Pressemitteilung vom 21. Juni 2017 des VG Neustadt an der Weinstraße

Eilantrag gegen Kopftuchverbot für Referendarinnen im juristischen Vorbereitungsdienst des Landes Hessen erfolglos

Pressemitteilung Nr. 55/2017
vom 4. Juli 2017

Beschluss vom 27. Juni 2017 –
2 BvR 1333/17

Mit heute veröffentlichtem Beschluss hat die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung einer Referendarin im juristischen Vorbereitungsdienst des Landes Hessen abgelehnt. In Hessen dürfen Rechtsreferendarinnen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, bei Verhandlungen im Gerichtssaal nicht auf der Richterbank sitzen, keine Sitzungsleitungen und Beweisaufnahmen durchführen, keine Sitzungsvertretungen für die Amtsanwaltschaft übernehmen und während der Verwaltungsstation keine Anhörungsausschusssitzung leiten. Die Beschwerdeführerin, die als Ausdruck ihrer individuellen Glaubensüberzeugung in der Öffentlichkeit ein Kopftuch trägt, wendet sich mit ihrer Verfassungsbeschwerde und dem damit verbundenen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen diese Beschränkungen und rügt vornehmlich die Verletzung ihrer Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) und ihrer Glaubensfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG). Die Entscheidung der Kammer beruht auf einer Folgenabwägung.

Sachverhalt:

Die Beschwerdeführerin hat die deutsche und die marokkanische Staatsbürgerschaft und trägt als Ausdruck ihrer individuellen Glaubensüberzeugung in der Öffentlichkeit ein Kopftuch. Sie ist seit Januar 2017 Rechtsreferendarin im Land Hessen. Referendarinnen im juristischen Vorbereitungsdienst des Landes Hessen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, dürfen bei Verhandlungen im Gerichtssaal nicht auf der Richterbank sitzen, keine Sitzungsleitungen und Beweisaufnahmen durchführen, keine Sitzungsvertretungen für die Amtsanwaltschaft übernehmen und während der Verwaltungsstation keine Anhörungsausschusssitzung leiten (Erlass des Hessischen Ministeriums der Justiz vom 28. Juni 2007 in Verbindung mit § 27 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die juristische Ausbildung – JAG – in Verbindung mit § 45 Hessisches Beamtengesetz – HBG). Im Januar 2017 legte die Beschwerdeführerin beim Präsidenten des Landgerichts erfolglos Beschwerde gegen die ihr aufgrund des getragenen Kopftuchs auferlegten Beschränkungen ein. Das Verwaltungsgericht hat auf Antrag der Beschwerdeführerin im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes dem Land Hessen auferlegt, sicherzustellen, dass die Beschwerdeführerin vorläufig ihre Ausbildung als Rechtsreferendarin vollumfänglich mit Kopftuch wahrnehmen kann. Der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat auf die Beschwerde des Landes Hessen den Beschluss des Verwaltungsgerichts aufgehoben.

Wesentliche Erwägungen der Kammer:

1. Das Bundesverfassungsgericht kann einen Zustand durch einstweilige Anordnung vorläufig regeln, wenn dies zur Abwehr schwerer Nachteile, zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus einem anderen wichtigen Grund zum gemeinen Wohl dringend geboten ist (§ 32 Abs. 1 BVerfGG). Die Erfolgsaussichten in der Hauptsache haben außer Betracht zu bleiben, es sei denn, der in der Hauptsache gestellte Antrag erwiese sich als von vornherein unzulässig oder offensichtlich unbegründet. Bei offenem Ausgang des Hauptsacheverfahrens muss das Bundesverfassungsgericht eine Folgenabwägung vornehmen.

Richtet sich das Begehren gegen den Vollzug eines Gesetzes darf das Bun-

desverfassungsgericht von seiner Befugnis, den Vollzug eines Gesetzes auszusetzen, nur mit größter Zurückhaltung Gebrauch machen, weil dies einen erheblichen Eingriff in die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers darstellt.

2. Die Verfassungsbeschwerde ist weder von vornherein unzulässig noch offensichtlich unbegründet. Allerdings kann das erforderliche Überwiegen der Gründe, die für den Erlass einer einstweiligen Anordnung sprechen, hier nicht festgestellt werden.

a) Erginge die einstweilige Anordnung nicht, erwiese sich später die Verfassungsbeschwerde jedoch als begründet, dann wäre die Beschwerdeführerin bis zur Entscheidung über die Verfassungsbeschwerde in Grundrechten verletzt.

aa) Eine den Rechtsreferendaren auferlegte Pflicht, bei Tätigkeiten, bei denen sie als Repräsentanten des Staates wahrgenommen werden oder wahrgenommen werden könnten, die eigene Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft nicht durch das Befolgen von religiös begründeten Bekleidungsregeln sichtbar werden zu lassen, greift in die von Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verbürgte individuelle Glaubensfreiheit ein. Sie stellt die Betroffenen vor die Wahl, entweder die angestrebte Tätigkeit auszuüben oder dem als verpflichtend angesehenen religiösen Bekleidungsgebot Folge zu leisten. Daneben kann ein Verbot die persönliche Identität (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) und die Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) der Betroffenen berühren.

bb) Das Kopftuchverbot greift in die Grundrechte der Beschwerdeführerin allerdings in zeitlicher sowie örtlicher Hinsicht lediglich begrenzt ein, indem die Beschwerdeführerin ausschließlich von der Repräsentation der Justiz oder des Staates ausgeschlossen wird. So erstreckt sich das Verbot etwa auf den Zeitraum einer mündlichen Verhandlung und das Platznehmen hinter der Richterbank. Hingegen bleiben die übrigen, weit überwiegenden Ausbildungsinhalte im Rahmen der Einzelausbildung oder der Arbeitsgemeinschaften unberührt.

b) Erginge indessen die einstweilige Anordnung, hätte die Verfassungsbeschwerde aber keinen Erfolg, würden die vom Landesgesetzgeber mit § 27 JAG in Verbindung mit § 45 HBG verfolgten Belange, die mit denen der Beschwerdeführerin zumindest gleich zu gewichten sind, einstweilen nicht verwirklicht.

aa) Der freiheitliche Staat des Grundgesetzes ist gekennzeichnet von Offenheit gegenüber der Vielfalt weltanschaulich-religiöser Überzeugungen und gründet dies auf ein Menschenbild, das von der Würde des Menschen und der freien Entfaltung der Persönlichkeit in Selbstbestimmung und Eigenverantwortung geprägt ist. Der Staat darf keine gezielte Beeinflussung im Dienste einer bestimmten politischen, ideologischen oder weltanschaulichen Richtung betreiben oder sich durch von ihm ausgehende oder ihm zuzurechnende Maßnahmen ausdrücklich oder konkludent mit einem bestimmten Glauben oder einer bestimmten Weltanschauung identifizieren. Dies gilt nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts insbesondere auch für den vom Staat garantierten und gewährleisteten Bereich der Justiz. Das Grundgesetz gewährleistet den Beteiligten eines gerichtlichen Verfahrens, vor einem unabhängigen und unparteilichen Richter zu stehen, der die Gewähr für Neutralität und Distanz gegenüber allen Verfahrensbeteiligten und dem Verfahrensgegenstand bietet. Auch Rechtsreferendare, die als Repräsentanten staatlicher Gewalt auftreten und als solche wahrgenommen werden, haben das staatliche Neutralitätsgebot zu beachten. Das Einbringen religiöser oder weltanschaulicher Bezüge durch Rechtsreferendare kann den in Neutralität zu erfüllenden staatlichen Auftrag der Rechtspflege und der öffentlichen Verwaltung beeinträchtigen. Ein islamisches Kopftuch ist ein religiös konnotiertes Kleidungsstück. Wird es als äußeres Anzeichen religiöser Identität verstanden, so bewirkt es das Bekenntnis einer religiösen Überzeugung, ohne dass es hierfür einer besonderen Kundgabeabsicht oder eines zusätzlichen wirkungsverstärkenden Verhaltens bedarf.

bb) Darüber hinaus ist die negative Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Prozessbeteiligten zu berücksichtigen. Art. 4 Abs. 1 und 2 GG gewährleistet die Freiheit, kultischen Handlungen eines nicht geteilten Glaubens fernzubleiben. Es erscheint nachvollziehbar, wenn sich Prozessbeteiligte in ihrem Grundrecht aus Art. 4 Abs. 1 GG verletzt fühlen, wenn sie dem für sie unausweichlichen Zwang ausgesetzt werden, einen Rechtsstreit unter der Beteiligung von Repräsentanten des Staates zu führen, die ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen erkennbar nach außen tragen.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juni 2017

Keine zusätzliche Flüchtlingsanerkennung für syrische Schutzsuchende, die bereits subsidiären Schutz erhalten haben

Der 2. Senat des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts hat mit Urteil vom heutigen 27. Juni 2017 (Az. 2 LB 117/17) einer „Aufstockungsklage“ eines Syrers, der über den ihm zuerkannten sog. subsidiären Schutzstatus hinaus seine Anerkennung als Flüchtling beanspruchte, den Erfolg versagt und eine gegenteilige Entscheidung des Verwaltungsgerichts Oldenburg insoweit abgeändert.

Der Senat hat sich zunächst auf den – in der obergerichtlichen Rechtsprechung weitgehend geteilten – Standpunkt gestellt, dass die illegale Ausreise aus Syrien, die Asylantragstellung und der längere Aufenthalt im westlichen Ausland für sich genommen keinen hinreichenden Anhaltspunkt dafür bilden, dass der Betroffene bei einer – wegen des subsidiären Schutzstatus rein hypothetischen – Rückkehr nach Syrien politische Verfolgung erleiden würde. Auch der Umstand, dass der Kläger mit seiner Ausreise einer Einberufung zum Wehrdienst zuvorgekommen ist, macht ihn nach der Einschätzung des 2. Senats ohne das Hinzutreten weiterer Umstände in den Augen der syrischen Machthaber nicht verdächtig, über die Flucht vor der Bürgerkriegssituation hinaus politische Opposition betreiben zu wollen.

Die Revision zum Bundesverwaltungsgericht hat der 2. Senat nicht zugelassen.

In zwei weiteren Verfahren (Az. 2 LB 91/17 und 2 LB 398/15) hat das Bundesamt seine Berufung jeweils in der mündlichen Verhandlung zurückgenommen. Damit sind diese Urteile des Verwaltungsgerichts Oldenburg rechtskräftig.

Quelle: Pressemitteilung des OVG Lüneburg vom 27. Juni 2017

Besoldung für Beamte der Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 in Berlin verfassungswidrig

Beschlüsse vom 11. Oktober 2017 – OVG 4 B 33.12 und OVG 4 B 34.12

Der 4. Senat des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg hat mit zwei Beschlüssen vom heutigen Tage dem Bundesverfassungsgericht jeweils die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob das für das Land Berlin maßgebliche Besoldungsrecht mit Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes unvereinbar ist, soweit es die Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 in den Kalenderjahren 2009 bis 2016 betrifft. In den zugrundeliegenden Berufungsverfahren beanstanden die Kläger, eine Beamtin der Bezirksverwaltung und ein Finanzbeamter, die Höhe der ihnen in diesem Zeitraum gezahlten Beamtenbesoldung. Ihre auf Feststellung der Verfassungswidrigkeit der Besoldung gerichtete Klage war vor dem Verwaltungsgericht erfolglos geblieben.

Nach Auffassung des Senats sind die im streitigen Zeitraum geltenden gesetzlichen Regelungen über die Beamtenbesoldung im Land Berlin für die Besoldungsgruppen der Kläger verfassungswidrig, weil die Besoldung mit dem sich aus Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes ergebenden Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation nicht vereinbar ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts muss sich die Beamtenbesoldung vom Niveau der sozialrechtlichen Grundsicherung jedenfalls um 15 Prozent abheben. Diese Anforderung ist im Land Berlin in der untersten Besoldungsgruppe (A 4) nicht eingehalten worden. Die Fehlerhaftigkeit des Besoldungsniveaus in dieser Besoldungsgruppe führt zwangsläufig auch zu einem Mangel der hier in Rede stehenden Besoldungsgruppen. Da der Gesetzgeber keine bewusste Entscheidung zur Neustrukturierung des Abstands zwischen den Besoldungsgruppen getroffen hat, führt die erforderliche Anpassung der untersten Besoldungsgruppe notwendigerweise zu einer Verschiebung des Gesamtgefüges. Darüber hinaus erweist sich die Besoldung nach dem Berliner Besoldungsgesetz für 2016 nach Ansicht des Senats deshalb als verfassungswidrig, weil der Gesetzgeber die Höhe der von ihm festgelegten Besoldung nicht nachvollziehbar begründet hat. Er hat sich nicht mit der Frage befasst, ob sich die Beamtenbesoldung vom Niveau der sozialrechtlichen Grundsicherung jedenfalls um 15 Prozent abhebt.

Da der Senat nicht selbst über die Gültigkeit der maßgeblichen Besoldungsgesetze entscheiden kann, hat er die Verfahren ausgesetzt, um jeweils eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts einzuholen.

Quelle: Pressemitteilung des OVG Berlin-Brandenburg vom 11. Oktober 2017

Verfassungsbeschwerde gegen Gleichstellungsgesetz erfolglos

Mit Urteil vom heutigen Tag hat das Landesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerde eines Landesbeamten gegen § 18 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz – GlG M-V) vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550) zurückgewiesen.

Nach der angegriffenen Vorschrift wird die Gleichstellungsbeauftragte von den weiblichen Beschäftigten der betreffenden Dienststelle aus ihrem Kreise gewählt.

Der Beschwerdeführer hat im Wesentlichen geltend gemacht, dadurch gehindert zu sein, für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu kandidieren und diese zu wählen. Dies verstoße gegen das Verbot aus Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes – GG – in Verbindung mit Art. 5 Abs. 3 der Landesverfassung – LV –, aus Gründen des Geschlechts benachteiligt zu werden. Anders als beim vorangegangenen, allein auf Frauenförderung ausgerichteten Gleichstellungsgesetz seien von den Zielen des angegriffenen Gesetzes und den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten beide Geschlechter erfasst, jedoch ohne die männlichen Beschäftigten bei der Wahl nach § 18 Abs. 1 Satz 1 GlG M-V einzubeziehen.

Nach der Entscheidung des Landesverfassungsgerichts verstößt die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf weibliche Beschäftigte jedenfalls derzeit nicht gegen Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG in Verbindung mit Art. 5 Abs. 3 LV, weil sie durch das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG legitimiert ist[1]. Sie dient ungeachtet der weitestgehend geschlechtsneutralen Formulierung des Gesetzes der Beseitigung strukturell bedingter Benachteiligung von Frauen, die der Gesetzgeber nach wie vor bezogen auf den Bereich der Führungspositionen auf der Grundlage einer nachvollziehbaren und vertretbaren Einschätzung annimmt. Auch wahrt sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Ungeachtet dessen trifft den Gesetzgeber eine Beobachtungspflicht, in deren Konsequenz er die angegriffene Regelung gegebenenfalls später ändern muss.

Der Entscheidung liegen im Wesentlichen folgende Erwägungen zugrunde:

Da es im Hinblick auf § 18 Abs. 1 Satz 1 GlG M-V nicht um eine Ungleichbehandlung aufgrund von biologischen Unterschieden geht, lässt sie sich nur noch im Wege einer Abwägung mit kollidierendem Verfassungsrecht legitimieren. Insoweit kommt das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG zum Tragen. Dieses berechtigt den Gesetzgeber, faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch begünstigende Regelungen auszugleichen. Die Art und Weise, wie der Staat seine Verpflichtung erfüllt, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, obliegen der gesetzgeberischen Ausgestaltungsbefugnis. Bei der Überprüfung der angegriffenen Vorschrift ist vom Landesverfassungsgericht nicht zu untersuchen, ob der Gesetzgeber die zweckmäßigste oder gerechteste Lösung gefunden hat, sondern nur, ob er die verfassungsrechtlichen Grenzen seiner Gestaltungsfreiheit überschritten hat. Voraussetzung für die Verfassungsmäßigkeit der angegriffenen Vorschrift ist danach allein, dass der Gesetzgeber im Spannungsfeld von Frauenförderung und wahlrechtlicher Benachteiligung von Männern einen schonenden Ausgleich hergestellt hat, sich die Beschränkung des Wahlrechts mithin als geeignet, erforderlich und angemessen erweist. Bei der wertenden Einschätzung des notwendigen Förderbedarfs hat er seine Entscheidung an den

1 Soweit zudem ein Verstoß gegen das Demokratieprinzip geltend gemacht wurde, erwies sich die Verfassungsbeschwerde bereits als unzulässig.

bestehenden Nachteilen auszurichten. Dabei kommt ihm in tatsächlicher Hinsicht ein Einschätzungs- und im Hinblick auf die von ihm zu treffende Entscheidung ein Gestaltungsspielraum zu, wie das Gericht – auch insoweit in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – annimmt.

Danach ist die angegriffene Regelung jedenfalls derzeit durch den – dem Gesetzgeber mit Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG erteilten – Auftrag gerechtfertigt, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

Das Gleichstellungsgesetz 2016 hat zwar formal beide Geschlechter in gleicher Weise im Blick. Soweit es aber um den Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG geht, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, findet es aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse jedenfalls derzeit allein auf Frauen Anwendung und ist damit in der Sache hauptsächlich ein Frauenfördergesetz. Die dem zugrunde liegende Einschätzung des Gesetzgebers, dass weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Teilbereichen nach wie vor strukturell benachteiligt sind, insbesondere im Bereich der Führungspositionen, ist nachvollziehbar und vertretbar und damit verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Nach den Erkenntnissen des Gesetzgebers war demgegenüber nicht von strukturell bedingten Benachteiligungen männlicher Beschäftigter auszugehen. Dementsprechend sind nach der Gesetzesbegründung weiterhin Frauen faktisch Hauptadressat auch der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Angeführt wird neben der strukturell bedingten Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, dass Frauen überwiegend von sexueller Belästigung und schließlich vorrangig von Familien- und Pflegeaufgaben betroffen sind.

Davon ausgehend erweist sich das hier in Rede stehende Mittel, der Einsatz einer weiblichen, allein von den weiblichen Beschäftigten der betreffenden Dienststelle gewählten Gleichstellungsbeauftragten, trotz der damit verbundenen Benachteiligung von Männern zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages als geeignet, erforderlich und auch als noch angemessen.

Hinsichtlich der Frage der Angemessenheit ist von einem Gleichgewicht zwischen den in Rede stehenden Rechtsgütern auszugehen. Es geht um verschiedene Facetten der Gleichberechtigung der Geschlechter. Die Intensität der Beeinträchtigung der Belange der durch die angegriffene Regelung formal benachteiligten Männer ist eher als gering einzuschätzen. Konkret wird den männlichen Beschäftigten durch die Verwehrung des passiven Wahlrechts allein die Möglichkeit genommen, eine Schutzfunktion zu übernehmen, die nach der vertretbaren Einschätzung des Gesetzgebers faktisch im Wesentlichen Frauen zu Gute kommen soll.

Demgegenüber würde die Tauglichkeit des Instruments zur Erreichung der Ziele des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG beeinträchtigt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte, die sich aufgrund der tatsächlichen Gegebenheiten derzeit noch ganz überwiegend der Belange der weiblichen Beschäftigten annehmen soll, von allen Beschäftigten und nicht nur durch die Gruppe derjenigen Beschäftigten gewählt wird, deren Gleichberechtigung sichergestellt werden soll. Dies folgt schon daraus, dass dann eine Einflussnahme durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers bevorzugten Beschäftigten möglich wäre.

Zugunsten der angegriffenen Beschränkungen des passiven und aktiven Wahlrechts ist insbesondere zu berücksichtigen, dass sich die weiblichen Beschäftigten mit ihren Problemen bei einer von ihnen gewählten Person des gleichen Geschlechts zumindest überwiegend besser aufgehoben und vertreten fühlen werden.

Schließlich wird die Beschränkung des passiven Wahlrechts auch dadurch gerechtfertigt, dass es gerade für die Gleichstellungsbeauftragte wichtig ist, die Verhältnisse im Einzelfall aus der Sicht des benachteiligten Geschlechts beurteilen zu können. Dies gilt schon für die Fähigkeit und Bereitschaft, spezifische Gleichstellungsdefizite zu entdecken und zu benennen, um diese abzustellen. Sie ist von Frauen eher zu erwarten, solange und soweit gerade weibliche Beschäftigte diese Defizite besonders häufig erfahren und diese das Alltagsleben von Männern nicht in gleichem Maße prägen. Entsprechendes gilt für die Erwägung, bei männlichen Gleichstellungsbeauftragten bestehe die Gefahr, dass sich die weiblichen Beschäftigten weniger Verständnis für ihre Anliegen versprechen und deshalb von einer Beratung, Nachfrage oder Information absehen. Dabei werden nicht nur Qualifikation und Sensibilität relevant sein, die ein männlicher Gleichstellungsbeauftragter ebenfalls vorweisen könnte, sondern auch die Akzeptanz bei den zu fördernden weiblichen Beschäftigten, die aus den verschiedensten Gründen geringer sein oder ganz fehlen kann, was die Aufgabenerfüllung konterkarieren könnte.

Auch ist insbesondere der Einsatz eines zusätzlichen männlichen Gleichstellungsbeauftragten (etwa als schonendere Alternative) verfassungsrechtlich nicht geboten, weil der Gesetzgeber bezogen auf männliche Beschäftigte keine geschlechtsspezifischen strukturellen Benachteiligungen hat feststellen können.

Zu einer anderen Betrachtung führt auch nicht der vom Beschwerdeführer geltend gemachte Umstand, dass der Ansatz des Gesetzgebers, die Vorschriften gleichermaßen auf beide Geschlechter auszurichten, letztlich nicht uneingeschränkt konsequent ausgeführt worden ist. Dies allein nimmt der angegriffenen Vorschrift aus den dargelegten Gründen auch unter dem Gesichtspunkt der notwendigen Folgerichtigkeit jedenfalls derzeit noch nicht die Verhältnismäßigkeit. Auch insoweit ist letztlich maßgeblich, dass das Gleichstellungsgesetz faktisch nach wie vor in erster Linie auf Frauenförderung ausgerichtet ist.

Erweist sich das Gesetz jedenfalls derzeit als verfassungsgemäß, so hat der Gesetzgeber, wovon er in § 22 GlG M-V selbst ausgeht, die weitere Entwicklung sorgfältig zu beobachten. Zum Ausgleich der immer noch vorhandenen strukturellen Benachteiligung von Frauen kann es im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG nur darum gehen, diese durch Förderung auszugleichen, bis die zur geschlechtsbedingten Benachteiligung führenden strukturellen Ursachen beseitigt und damit das Gleichstellungsziel erreicht ist. In diesem Zusammenhang weist das Gericht darauf hin, dass der Gesetzgeber selbst für diese Beobachtung einen Zeitraum von fünf Jahren benannt hat.

Quelle: Pressemitteilung des Landesverfassungsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 10. Oktober 2017

Andere Länder, andere Sitten. Kulturverständnis und Hindernisse bei der Integration in eine fremde Gesellschaft.

Gastvortrag von Thorge Lorenzen
(Geschäftsführer INTERNATIONAL MOTIVATION TRAINING Deutschland GmbH)

Andere Länder, andere Sitten. Wer kennt diese Redewendung nicht? Und doch zeigen diverse Studien, dass wir uns unbewusst meist so verhalten, als würde unsere Kultur die richtige sein. Für uns stimmt das auch und in unserem Kulturkreis funktioniert unsere Verhaltensweise wunderbar. Wir kennen unsere Regeln und wir schätzen unsere Werte.

Herausfordernd wird es allerdings, wenn Menschen aus einer anderen Kultur zu uns kommen und sich plötzlich völlig anders verhalten, als wir es gewohnt sind. Dies führt oft zu Missverständnissen. Es kann sogar so weit gehen, dass Ängste vor der anderen Kultur entstehen und vor allem Ängste davor, die eigenen Werte und Verhaltensweisen aufgeben zu müssen.

Es ist essentiell, dass sich die Menschen, die zu uns geflüchtet sind, schnellstmöglich in unsere Kultur integrieren. Die beste und schnellste Integration ist mit Sicherheit die in den lokalen Arbeitsmarkt. Viele Menschen verbringen die meiste Zeit des Tages auf ihrer Arbeitsstelle. Die Integration in Arbeit schafft ein soziales Netzwerk. Sie bietet die Möglichkeit und die Notwendigkeit, täglich Sprache anzuwenden. Außerdem hilft die Integration in Arbeit den Menschen dabei, täglich Neues zu erlernen, sich herauszufordern, mit kulturellen Unterschieden und eventuellen Konflikten aktiv umzugehen. Der Hirnforscher Gerald Hüther gibt in seinem Vortrag „Ohne Gefühl geht gar nichts“ zu bedenken, dass „Wachsen (im Sinne von Lernen, uns weiterentwickeln)“ und „Dazugehören (z. B. zu einer Gruppe oder Gesellschaft, die wir uns ausgesucht haben)“ für unser Gehirn zwei essentielle Vorgänge sind. Wenn wir nicht mehr wachsen oder dazugehören oder vielleicht sogar beides, sagt Hüther, werden in unserem Gehirn Prozesse freigesetzt, die das Zentrum für körperliche Schmerzen aktivieren. Es fühlt sich also für unseren Kopf an, als würde man uns körperlich Schmerzen zufügen, und das können wir nicht lange aushalten. Das ist der Moment, wo wir kurzfristig zu Ersatzbefriedigungen greifen. Langfristig muss aber auch eine Lösung gefunden werden. So ähnlich wie der Körper bei Verspannungen eine Schonhaltung einnimmt um dem Schmerz auszuweichen, kann es sein, dass der Kopf sich jetzt seine Realität anders gestaltet. Es findet keine Integration statt, sondern man umgibt sich nur noch mit Menschen aus dem eigenen Kulturkreis. Hier kennt man sich aus, gehört dazu und kann sich auch auf die ein oder andere Art und Weise einbringen. Eine parallele Gesellschaft entsteht. Um dies zu vermeiden ist es wichtig, die Geflüchteten schnellstmöglich in dem Prozess der Integration zu unterstützen.

Nachhaltige Integration setzt die Bereitschaft voraus, Verhaltensweisen von Menschen anderer Kulturen zu verstehen und sich mit ihnen effektiv zu verständigen. Dabei ist viel mehr als nur Sprache gefragt. Natürlich ist es essentiell, die Sprache des neuen Landes, in diesem Fall deutsch, schnellstmöglich zu lernen. Doch damit ist es noch lange nicht getan und es hat noch keine wirkliche Integration stattgefunden.

Dafür ist auf beiden Seiten Sensibilität und Fingerspitzengefühl für eine Kommunikation zu entwickeln, die Menschen erreicht. Es geht nicht nur um das „WAS“, sondern vor allem „WIE“ es kommuniziert wird und „WARUM“. Wie können wir auf Nummer sicher gehen, auch wirklich verstanden worden zu sein?

Warum sagen Menschen aus bestimmten Kulturen „Ja“, obwohl sie „Nein“ meinen? Warum fällt einigen der direkte Blickkontakt schwer? Warum werden Deutsche oft mit Kokosnüssen verglichen?

Es ist entscheidend, dass wir an die Menschen aus dem neuen, fremden und oft auch sehr anderen Kulturkreis offen und möglichst unvoreingenommen herantreten. Um Verständnis für andere Verhaltensweisen aufzubringen ist es wichtig, interessiert an der anderen Kultur zu sein, aber auch, die eigene Kultur und sich selbst besser kennenzulernen. Denn erst wenn ich mir bewusst bin, wie meine eigene Kultur funktioniert, kann ich mich entspannt und bereit für etwas Neues auf andere Kulturen einlassen, von ihnen lernen und eine interkulturelle Kompetenz entwickeln.

Dies gilt sowohl für die Geflüchteten, die zu uns gekommen sind, als auch für die Menschen bei uns, die mit ihnen arbeiten, wie zum Beispiel Ehrenamtler/innen und Mitarbeiter/innen in Behörden.

Stereotypen und Missverständnisse

Stereotypen helfen uns Menschen und Situationen einzuordnen und schnelle Entscheidungen zu treffen. Und doch sind sie meistens gar nicht richtig. Auch möchte niemand von uns mit unserem Stereotyp verwechselt werden. Fragen Sie einen Ausländer, wie der typische Deutsche aussieht, bekommen Sie in der Regel folgendes als Antwort: sehr organisiert, pünktlich, verlässlich, effizient. Aber auch stur, rechthaberisch, wenig flexibel und oft nach außen kalt.

Nun würde ich mich nicht unbedingt so beschreiben wollen. Gibt es nicht allein einen Unterschied zwischen Deutschen, die auf dem Dorf wohnen und in der Stadt groß geworden sind? Wie sieht es aus mit „Ossi“, „Wessi“, aber auch der Unterschied Norddeutscher-Süddeutscher ist nicht zu verkennen. Ein Kulturschock trifft in der Regel umso überraschender, wenn der andere die gleiche Sprache spricht wie ich selbst. Treffe ich auf einen Syrer, der meine Sprache nur als Fremdsprache spricht, würde ich kulturelle Unterschiede erwarten und kann mich darauf

einstellen verständnisvoll zu reagieren. Treffe ich aber auf einen Landsmann, der meine Sprache spricht, erwarte ich, vielleicht sogar unbewusst, dass der andere ähnlich tickt, wie ich selbst. Er spricht immerhin die gleiche Sprache und kommt aus demselben Land wie ich. Jeder Norddeutsche, der schon mal in Bayern Urlaub gemacht hat weiß, dass dies ein fataler Trugschluss sein kann. Missverständnisse sind trotz gleicher Sprache auch im eigenen Land nicht selten.

Phasen der Integration:

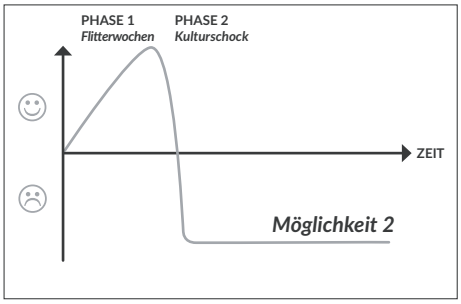
Es sind drei typische Phasen, die ein Mensch typischerweise durchläuft, wenn sie/er in ein fremdes Land geht. Dies gilt sowohl für Austauschschüler/innen, Expatriates und auch für Flüchtlinge, die zu uns kommen.

Die erste Phase ist in der Regel von positiven Gefühlen geprägt. Alles scheint perfekt und toll zu sein. Man ist erstmal froh angekommen – am Ziel – zu sein. Diese Phase wird auch die „Flitterwochen-Phase“ genannt. Die gute Nachricht ist, fast jeder, der in ein fremdes Land geht durchlebt diese Phase. Die schlechte Nachricht ist, dass diese rosarote Brille leider nicht von Dauer ist. So sicher wie das Amen in der Kirche folgt schon bald die zweite Phase: Der Kulturschock.

In der Kulturschock-Phase nimmt man immer noch wahr, dass es Unterschiede gibt, allerdings wird nun plötzlich verglichen und es wird schnell klar: Zu Hause war nicht alles schlecht. Es gab durchaus Dinge, die sogar wesentlich besser waren. Entsprechend können in dieser Phase Frust und Heimweh eintreten. Symptome eines Kulturschocks könnten sein, dass man die Realität vermeidet. Man hat keine Lust aufzustehen, zieht sich zurück oder umgibt sich nur noch mit Menschen aus dem eigenen Kulturkreis, weil man sich dort „zu Hause“ fühlt. Dies kann verschiedene Folgen haben:

Die erste Möglichkeit ist, dass der Leidensdruck immer größer wird und derjenige sich entschließt, in sein Land zurückzukehren. In dieser Phase können Menschen irrational reagieren. Es gibt Flüchtlinge, die wieder nach Hause gereist sind, obwohl dort täglich Bomben fallen. Alles ist besser als dies hier.

Die zweite Möglichkeit ist, dass die Flüchtlinge sich entscheiden nicht in ihr Land zurückzugehen, aber sich auch nicht integrieren. Sie umgeben sich nur noch mit Menschen aus ihrer eigenen Kultur. Sie erlernen die Sprache nicht oder nur sehr dürftig und werden mit der fremden Kultur nie so richtig warm. Übrigens nutzt da auch der beste Sprachkurs nichts. Zuerst müssen die Bereitschaft und die Erkenntnis da sein, sich integrieren zu wollen, und danach erst ist ein Sprachkurs effektiv. Schon Henry Ford hat gesagt: „Wer das Warum kennt, kann mit jedem Wie schaffe ich das umgehen.“



Wenn während der Kulturschock-Phase nicht erkannt wird warum es wichtig ist, sich in Deutschland zu integrieren, besteht die Gefahr, dass eine parallele Gesellschaft entsteht. Wir kennen dies aus verschiedenen Großstädten in Deutschland.

Erfolgt aber eine Einsicht dann kommt es zur dritten Phase, die Phase der Integration.

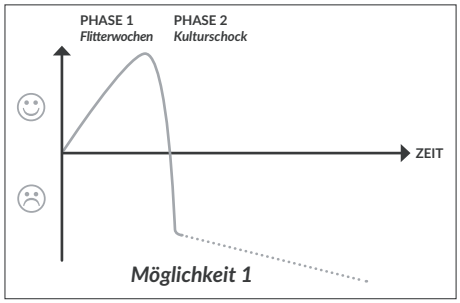
Jetzt wird zwar immer noch verglichen, aber die Wertung hat sich verändert. Es ist in Ordnung, dass viele Dinge in Deutschland anders sind. Einige Dinge sind besser als zu Hause, einige sind schlechter. Es ist aber eine Bereitschaft da, dies zu akzeptieren. Damit stellt sich wieder ein gutes Gefühl ein. Es ist einem möglich, sich mit der neuen Kultur zu identifizieren, weil man versteht, warum Dinge anders funktionieren und Menschen andres handeln, als man es von zu Hause gewohnt war. Jetzt kommt auch die Sprache zur Anwendung. In dieser Phase der Integration erlebt man immer noch ab und zu einen Kulturschock, aber dieser wird tragbar und wenn vernünftig reflektiert, hilft er bei der Integration.

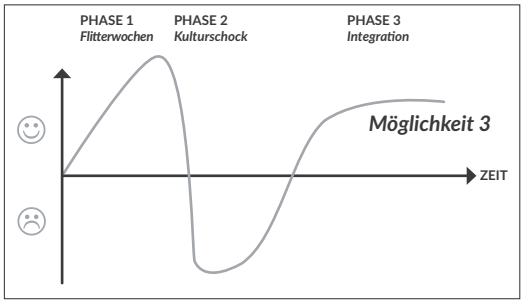
Kulturelle Unterschiede:

Seit vielen Jahrzehnten beschäftigen sich Forscher wie Gert Hofsteede, Edward T. Hall oder Trompenaars mit den Unterschieden zwischen Kulturen. Dabei ist zu allererst ganz klar zu bemerken, dass jeder Mensch ein komplexes Individuum ist. Das bedeutet es gibt nicht DEN Deutschen oder DEN Araber. Allein Dinge wie das Geschlecht, wo bin ich aufgewachsen, wie gebildet und wie fürsorglich war meine Familie, was für Freunde haben mich geprägt, reise ich viel oder wenig, welche Sprachen spreche ich, etc. bestimmen wer wir sind und wie wir uns verhalten. In alledem spielt unsere Kultur in der wir aufgewachsen sind eine große Rolle. Man kann, obwohl natürlich jeder Mensch einzigartig ist, trotzdem feststellen, dass in bestimmten Kulturen, bestimmte Verhaltensweisen und Arten der Kommunikation anders sind als in anderen. Deswegen könnte man zum Beispiel sagen, dass ein Mensch, der zum Beispiel in Costa Rica groß geworden ist oder im Irak, einen anderen Umgang mit Zeit haben könnte als jemand, der in Deutschland groß geworden ist. Es könnte sein, dass der Deutsche mehr Wert auf Pünktlichkeit legt und mit Zeit unflexibler umgeht. Die folgenden Ausführungen sind also nur Möglichkeiten: Es ist immer notwendig den einzelnen Menschen zu betrachten.

Zeitverständnis:

Edward T. Hall unterscheidet zum Beispiel zwischen Kulturen mit monochronem und polychronem Zeitverständ-





nis. Chronus kommt aus dem griechischen und heißt „Zeit“. „Mono“ heißt „nur wenig“ und „Poly“ bedeutet „viel“.

Monochrones Zeitverständnis:

In einer eher monochronen Kultur ist Zeit ein knappes Gut. Das bedeutet Pünktlichkeit wird groß geschrieben. Eine Agenda wird in einer monochronen Kultur eingefordert und es ist wichtig sich auch an diese zu halten. In einer monochronen Kultur ist man wenig offen für Veränderung. Unterbrechungen können in einer monochronen Kultur alles durcheinander bringen und sind daher nicht erwünscht. Pünktlichkeit bedeutet Verlässlichkeit und Unpünktlichkeit wird in der Regel als Respektlosigkeit gewertet. Menschen in einer monochronen Kultur sind eher aufgabenorientiert. „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“, wäre ein typischer Satz aus einer eher monochronen Kultur. Das hat allerdings zur Folge, dass wenn dann Feierabend ist, dieser auch klar von der Arbeit abgegrenzt wird.

Polychrones Zeitverständnis:

In einer polychronen Kultur wird mit Zeit eher flexibel umgegangen. Man ist sich dessen bewusst, dass Pläne zwar gemacht werden können, aber rechnet durchaus damit, dass es Änderungen geben könnte. Die Menschen aus einer polychronen Kultur sind eher personen- und prozessorientiert. Veränderungen werden als normal angesehen und stören nicht den Ablauf. Arbeit und Vergnügen werden oft miteinander kombiniert. So ist es in einer polychronen Kultur zum Beispiel kein Problem zum Mittagessen ein Glas Wein zu trinken, was in eine monochronen Kultur eher kritisch betrachtet werden würde. Ebenfalls ist es in einer polychronen Kultur selbstverständlich mit Gästen auch nach dem Feierabend Zeit zu verbringen, während in einer monochronen Kultur eine klare Trennung vollzogen wird. Überstunden sind in einer polychronen Kultur überhaupt kein Problem, wenn die Aufgabe wichtig genug ist. Pünktlichkeit ist in einer polychronen Kultur eher situationsabhängig. Bedingt es die Situation ist es überhaupt kein Problem mit dem Thema Pünktlichkeit flexibel umzugehen.

Polychrone Kultur trifft Monochrone Kultur:

Deutsche kommen eher aus einer monochronen Kultur. Araber kommen eher aus einer polychronen Kultur. Natürlich gibt es auch hier Unterschiede. Man kann sagen, dass Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind, eher monochron sein würden. Auch hier gibt es eine große Bandbreite von Möglichkeiten: einige Deutsche reagieren stärker monochron als andere. Einige tendieren vielleicht sogar in Richtung polychrones Verhalten. Dennoch verglichen mit einem Araber, wirken sie in der Regel immer noch eher monochron.

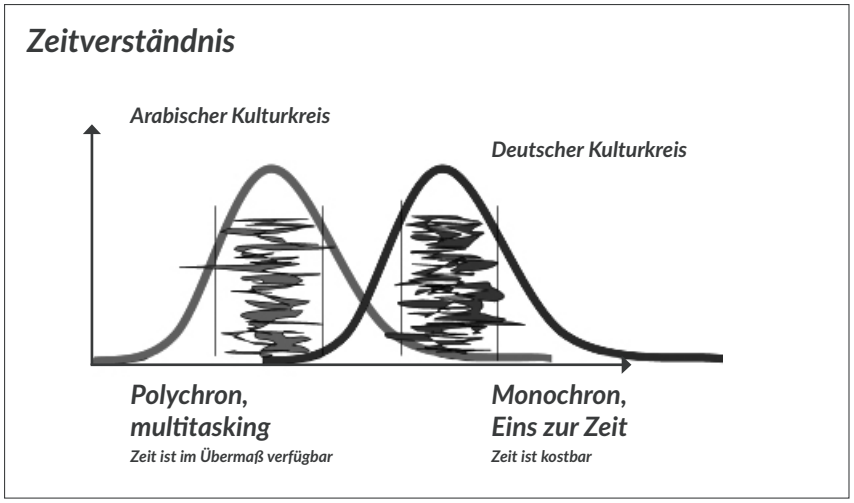
Wenn nun jemand aus einer polychronen Kultur kommend in eine monochrone Kultur zieht oder umgekehrt, sind Missverständnisse vorprogrammiert.

Wenn Sie Urlaub in Südeuropa machen, dann ist es Ihnen vielleicht nicht so wichtig, ob der Bus zehn Minuten zu spät kommt. Das empfinden Sie vielleicht sogar als entspannt. Kommt er aber eine Stunde zu spät und es regnet, sieht das ganze schon anders aus. Nun stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in so einer Kultur und möchten nach Ihrem Empfinden professionell agieren. Es wird nicht lange dauern, und Sie könnten an den Rand der Verzweiflung geraten. So ähnlich geht es Menschen, die aus einer polychronen Kultur zu uns kommen. Man begegnet ihnen plötzlich mit einer Verbindlichkeit und Härte, die sie aus ihrer eigenen Kultur so nicht kennen. Gleichzeitig treffen sie auf eine Art von Zeitverständnis was als sehr unflexibel und gefühlskalt gedeutet werden könnte.

Der Afrikaner (polychron) sagt zum Beispiel über den Schweizer (monochron): „Ihr habt die Uhr, aber wir haben die Zeit.“

Fons Trompenaars vergleicht die Verhaltensweise von Menschen aus zum Beispiel dem deutschen Kulturkreis mit Kokosnüssen, während die Verhaltensweisen aus dem arabischen Kulturkreis eher mit Pfirsichen gleichzusetzen ist: Eine Kokosnuss hat zuerst eine sehr harte Schale, aber sobald diese aufgebrochen ist, hat man drinnen das Fleisch und die Milch der Frucht. Deutsche sind in der Regel zuerst mal reserviert. Wenn man sich noch nicht kennt, dann erzählt man sich nicht unbedingt persönliche Dinge. Neulich fuhr ich mit meinen Eltern zusammen im Taxi durch Berlin und der Taxifahrer erzählte uns nach etwa drei Minuten, dass es Stadtführungen in Brandenburg gäbe und nach weiteren zwei Minuten, dass er an Bauchspeicheldrüsenkrebs erkrankt sei. Sehr viele Informationen für eine achtminütige Taxifahrt. Meine Eltern und ich kommen aus einem Kulturkreis, in dem man private Informationen erst dann mit jemandem teilt, wenn man denjenigen näher kennengelernt hat. Vertrauen muss erst erarbeitet werden. Wenn aber jemand unser Vertrauen gewonnen hat, dann könnte es sogar sein, dass wir denjenigen auf ganz private Feste einladen, wie beispielsweise zu Weihnachten. Es dauert am Anfang eine Kokosnuss zu knacken, wenn sie aber geknackt ist, haben Sie einen Freund fürs Leben gewonnen.

Araber kommen eher aus einer Kultur, deren Verhaltensweise Trompenaars mit einem Pfirsich vergleicht. Die Bereitschaft sich zu öffnen ist ganz



groß, aber es gibt einen ganz harten Kern, der wirklich so privat ist, dass er nur mit wenigen geteilt wird. Nun stellen Sie sich vor, jemand aus einer Pfirsich-Kultur trifft auf jemanden aus einer Kokosnuss-Kultur: Der Pfirsich schüttet sein Herz aus, erzählt gleich persönliche Dinge und die Kokosnuss denkt: „Hat der keinen Friseur?“ Umgekehrt hält der Pfirsich die reservierte zurückhaltende Art der Kokosnuss für extrem unhöflich und denkt vielleicht: „Ich bin hier nicht willkommen.“

Kommunikation.
High Kontext – Low Kontext

Edward T. Hall unterscheidet in der Art der Kommunikation zwischen High Kontext- und Low Kontext-Kommunikationsstilen.

Menschen die aus einer Kultur mit einem Low Kontext-Kommunikationsstil kommen, legen in der Regel Wert darauf „Was“ gesagt wird. Es zählt das gesprochene Wort. Es wird daher das, was gewünscht wird direkt ausgesprochen und im besten Fall wird noch ein „bitte“ drangehängt. Stille fühlt sich in einer Low Kontext-Kultur eher unwohl an. Auf Menschen aus einer High Kontext-Kultur kann so eine Verhaltensweise extrem unhöflich wirken.

Für Menschen aus einer High Kontext-Kultur ist es wichtig, eine harmonische zwischenmenschliche Beziehung aufrechtzuerhalten. Die Kommunikation läuft oft eher indirekt ab: das bedeutet, es wird viel in Bildern oder Anekdoten erzählt. Es kann zum Beispiel sein, dass Menschen aus so einer Kultur nicht direkt das Wort „Nein“ verwenden. Sie sagen und meinen „Nein“ indem sie andere Wörter verwenden, zum Beispiel das Wort „Vielleicht“ oder sie sagen sogar „Ja“ aber in einem Ton der klarmacht, das „Nein“ gemeint war. Ich erinnere mich an einen Fall in Costa Rica, als eine Gastfamilie ihre Schweizer Austauschschülerin von heute auf morgen vor die Tür setzte. Was war passiert? Das Mädchen, nennen wir sie Tanja, hatte ihre Gastmutter am Montag gefragt, ob sie am Freitagabend mit ihren Freundinnen aus der Schule ausgehen dürfte. Für das selbstbewusste 17-jährige Mädchen aus Zürich war diese Frage überhaupt nicht ungewöhnlich. Die Gastmutter sagte: „Kein Problem. Frag deinen Gastvater.“ (Das hieß: NEIN). Tanja ging also zum Gastvater und stellte die Frage nochmal. Der sagte: „Ok, vielleicht. Lass uns Freitag nochmal reden.“ (Das hieß wieder NEIN). Tanja ging also Freitag zum dritten Mal fragen und erntete ein genervtes „Ja, na gut“ was sie in keiner Art und Weise mit ihrer Frage in Verbindung brachte, sondern auf die generelle Laune des Gastvaters schob (übrigens hieß das zum dritten Mal „Nein“). Als sie dann Freitagabend um 23.00 Uhr von ihrer Verabredung nach Hause kam, standen ihre Koffer gepackt parat und das arme Mädchen fiel aus allen Wolken. In einer High Kontext,Kultur ist es entscheidender, „Wie“ die Dinge gesagt werden.

Bei der Kommunikation mit Menschen aus einer High Kontext,Kultur ist es wichtig, zwischen den Zeilen lesen zu können. Stille kann ganz entscheidend sein in dieser Kommunikation.

Ein Problem, was sehr häufig auftritt, ist, dass Menschen aus einer Low Kontext-Kultur jemanden aus einer High Kontext-Kultur oft gar nicht verstehen.

Man geht davon aus, dass so ein kultureller Unterschied und so eine Kommunikation entscheidend zum Absturz von Avianca Airlines in New York City beigetragen hat. Der erste Offizier schaffte es nicht, dem Tower zu kommunizieren, dass der Flieger kein Benzin mehr hatte und es sich um einen Notfall handelte. Aus Kolumbien kommend, einer sehr High Kontext-Kultur, redete er immer wieder um den heißen Brei herum. New Yorker sind eher eine sehr direkte Art der Kommunikation gewöhnt. Als man später die Blackbox auswertete, fand man das Gespräch zwischen dem Tower und dem Cockpit. Der erste Offizier sagt zwar mehrfach: Wir haben kaum noch Benzin – wir müssen landen. Aber das ist bei jedem Flugzeug der Fall, was seinen Zielort erreicht. Das heißt der Tower hat den Flieger nach hinten in die Schlange eingereiht. Nicht einmal während dieser Konversation fällt das Wort „Notfall“ oder „dringend“. Der letzte Teil der Blackbox hat aufgezeichnet, dass der erste Offizier sich zu seinem mittlerweile verzweifelten Kapitän wendet und sagt: „Ich glaube, der im Tower ist langsam sauer auf mich.“

Umgekehrt kann es sein, dass jemand der aus einer High Kontext-Kultur in eine Low Kontext-Kultur zieht, sich sehr schlecht behandelt fühlt. Ein Trainer, der mit mir eng zusammenarbeitet, ist vor sieben Jahren aus dem Irak nach Deutschland gezogen. Er sagte mir einmal: „Zuerst habe ich gedacht, die Menschen hier sind alle Rassisten. Weil die mir gegenüber ständig so direkt und unverschämt waren. Bis ich dann etwas länger hier lebte, mehr Leute kennenlernte und verstand: Die sind hier alle so. Auch untereinander reden die so.“

Integration: Wir treffen uns in der Mitte

Das gute an uns Menschen ist, dass wir uns bis zu einem gewissen Grad verändern können. Wir können uns Situationen anpassen. Es wird auch kulturelle Unterschiede geben, wo weder wir noch unsere Gegenpartei bereit sind, etwas zu verändern, weil sie zu tief verankert sind. Hier sind Toleranz und Verständnis füreinander gefragt.

Und auf vielen Ebenen sind wir nicht so verschieden, wie es auf den ersten Blick aussehen mag. Eine Mutter ist eine Mutter, egal welchen kulturellen Hintergrund sie hat, wenn ich in jemanden verliebt bin, kann ich plötzlich über alle Unterschiede hinwegsehen, etc. Es sind Gemeinsamkeiten, über die wir Brücken bauen und die uns helfen, Integration möglich zu machen. Ich erinnere mich an eine Teilnehmerin aus meinem Seminar für interkulturelle Kompetenz, die zu Beginn des Trainings sagte: „Ich wohne schon seit über 40 Jahren hier und die Dinge sind hier so wie sie sind. Die Flüchtlinge kommen hierher und die können sich anpassen.“ Nach den zwei Tagen sagte genau dieselbe Frau: „Ich habe verstanden, dass Integration nur dann möglich ist, wenn auch ich aus meiner Komfortzone trete, auf Menschen zugehe und das ein oder andere verändere, um diese Menschen zu erreichen.“

International Motivation Training bietet seit April 2000 Seminare zum Thema Motivation, Teambuilding, Führungskräfteentwicklung und Interkulturelle Kompetenz weltweit erfolgreich an. Neben Universitäten wie der London School of Economics, der Harvard Business School oder der Delhi University, zählen auch Unternehmen und Kommunale Einrichtungen wie beispielsweise Jobcenter zu den Kunden von IMT. Hervorzuheben ist, dass nicht nur die Jobcentermitarbei-

ter/innen und Führungskräfte geschult werden. Seit mehr als sieben Jahren unterstützt International Motivation Training Deutschland GmbH über 70 Jobcenter deutschlandweit bei der nachhaltigen Integration von SGB-II Empfängern und Geflüchteten in den ersten Arbeitsmarkt.

Thorge Lorenzen ist Geschäftsführer und Gründer der International Motivation Training Deutschland GmbH und beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema „Motivation“. Seit April 2000 gibt er weltweit Motivationsseminare in Firmen, Universitäten und Schulen.

Im Januar 2010 startete er deutschlandweit Mitarbeiter von Behörden, zum Beispiel Jobcenter-Mitarbeiter und auch deren Kunden in seinen Trainings zu schulen. Als Experte durfte er auf verschiedenen überregionalen Veranstaltungen, beispielsweise „Regionen in Aktion“, als Gastredner auftreten, und wurde in Talkshows, wie unter anderem „Kerner“ eingeladen. Auch bei der Tagung „Koordinierung der Sprachförderung“, die gemeinsam von Niedersächsischen Landkreistag, Niedersächsischen Städtetag und der Staatskanzlei vorbereitet wurde, hat er einen Vortrag mit dem Schwerpunkt „Kulturverständnis und Hindernisse bei der Integration in eine fremde Gesellschaft“ gehalten.

Für Menschen, die aus fremden Kulturen nach Deutschland kommen und sich in die deutsche Gesellschaft integrieren wollen, bietet International Motivation Training Schulungen in deren Muttersprache an. Denn komplexe Themen versteht man am besten in seiner gewohnten Sprache. Auch wenn es natürlich essentiell ist, schnellstmöglich Deutsch zu lernen, ist es ebenso wichtig, bestimmte Themen zu verstehen und umsetzen zu können. In der sechs Wochen langen Maßnahme “Finding Work and Future” lernen die Teilnehmer/innen in ihrer Muttersprache, die „do’s“ und „don’ts“ in Deutschland zu verstehen. Sie erkennen ihre Eigenverantwortung, sich selbst möglichst schnell in Deutschland zu integrieren. Mithilfe von professionellen Trainern ermitteln sie ihr Potenzial, setzen sich Ziele und erarbeiten Wege für eine schnelle und nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die überdurchschnittlich hohe Erfolgsquote und die durchweg positiven Rückmeldungen von Jobcenter Mitarbeitern/innen und Teilnehmern/innen zeigen, dass die Maßnahme “Finding Work and Future”, genau das ist, was die Geflüchteten zur Integration brauchen. Diese Maßnahme wird von der International Motivation Training Deutschland GmbH auf Arabisch, Dari, Farsi, Kurdisch, Englisch und Deutsch angeboten.

INTERNATIONAL **MOTIVATION TRAINING**

FINDING WORK AND FUTURE

ZIEL DER MASSNAHME

KULTURELLE UNTERSCHIEDE MEISTERN, CHANCEN NUTZEN, ZUKUNFT SCHAFFEN.

Die Entscheidung in ein anderes Land zu gehen und einen Neuanfang zu wagen ist sehr mutig.

Diese Menschen können für unsere eigene Kultur und Wirtschaft eine enorme Bereicherung darstellen, wenn sie schnell und entsprechend gut integrieren.

Die beste und nachhaltigste Integration erfolgt durch Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt. Dazu ist es natürlich wichtig, dass die Menschen zuerst einmal Deutsch lernen. Dies wird in diversen Integrationskursen abgedeckt. Unser Kurs geht viel tiefer und ist weitreichender.

Eine Reihe von Herausforderungen müssen gemeistert werden. Es geht um viel mehr, als nur die Sprache zu lernen. Der Kurs wird auf Arabisch angeboten und von Trainern gehalten, die selbst irgendwann, nach Deutschland ausgewandert sind. Sie wissen genau was es bedeutet, sich in Deutschland zu integrieren. Sie kennen die Herausforderungen, mit denen die Flüchtlinge zu tun haben, in der Regel aus eigenen Erfahrungen.

Es fängt oft bei kleinen Dingen im Alltag an und zieht sich hin bis zur Jobsuche und zu Karrierespektiven. Wie funktioniert die deutsche Kultur. Was sind die Do’s und Don’ts im deutschen Alltag und auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Welche Potentiale bringen die Teilnehmer mit und wo können sie realistische Perspektiven damit entwickeln? Welche Ziele haben die Teilnehmer? Wie funktioniert der deutsche Arbeitsmarkt? Wie sieht eine deutsche Bewerbung aus? Worauf ist zu achten, wenn Unterlagen erstellt werden und wie läuft ein Vorstellungsgespräch in Deutschland erfolgreich ab?

Es geht in diesem Kurs um Erkenntnis. Das Erkennen vieler Unterschiede und das Meistern von neuen Gegebenheiten. Die Menschen lernen, sich in ihr Neues Umfeld schnell einzufinden und anzupassen ohne die eigene Kultur und Identität aufzugeben.

Da der Kurs „ Finding Work and Future“ in arabisch, farsi, urdu und kurdischer Sprache angeboten wird, kann er sowohl vor und auch nach einem Integrationskurs von den Teilnehmern in Anspruch genommen werden.

DAUER UND ZEITEN

- Das **Seminar geht über 18 Tage**,
- verteilt auf **sechs Wochen** mit **je drei Seminartagen** am Stück (Block).
- Insgesamt hat die Maßnahme einen **Umfang von 136 UE** (a 45min).
- **zusätzlich** sind **3 UE Einzelcoaching** für jeden Kunden vorgesehen (Termine werden mit dem Kunden ausgemacht).

INTERNATIONAL MOTIVATION TRAINING DEUTSCHLAND GMBH – Danziger Str. 34 - 10435 BERLIN – WWW.INTERNATIONALMOTIVATION.COM

Der beste Weg für Flüchtlinge, sich schnellstmöglich mit der deutschen Kultur zu identifizieren, ist die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Deswegen erklären die IMT-Trainer den Teilnehmern/innen in ihrer Muttersprache die komplexe Thematik der Integration auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Im Seminar auf Arabisch vermitteln die IMT-Dozenten, die sich selbst vor Jahren in Deutschland integriert haben, die „do’s und don’ts“ der deutschen Kultur. Sie spiegeln den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ihre Eigenverantwortung zum Thema Integration und unterstützen bei der Entwicklung einer Perspektive. Nach dem Seminar kann jeder Teilnehmer und Teilnehmerin (auch die Analphabeten) aktuelle Bewerbungsunterlagen in deutscher Sprache vorweisen und weiß sich im Vorstellungsgespräch zu präsentieren.

Nähere Informationen erhalten Sie unter Telefon 03012076746, E-Mail info@internationalmotivation.com oder auf der Homepage des IMT ***www.internationalmotivation.com***

Like

Niedersächsischer Städtetag – gefällt mir!

Erhalten Sie Informationen, Hinweise, Positionen, Beschlüsse aktuell auch über facebook. Mit einem „Gefällt mir“-Klick auf unserer neuen Seite ist dies möglich.

Gern können Sie diese Seite auch teilen oder Ihre „Freunde“ einladen, die Seite ebenfalls zu liken.

http://www.facebook.com/niedersaechsischerstaedtetag

Am 3. November 2017 konnte sich die Bürgermeisterin der Stadt Moringen, **Heike Müller-Otte**, über die Glückwünsche zu ihrem Geburtstag freuen.

Hubertus Heil MdB, konnte ebenfalls am 3. November 2017 Glückwünsche entgegennehmen, sein Wiegenfest wiederholte sich zum 45. Mal.

Auf 70 Jahre Lebenserfahrung kann Stadtdirektor a. D. J**ohann Arends**, Stadt Neuenhaus, seit dem 4. November 2017 zurückgreifen.

Samtgemeindebürgermeister a. D. **Horst Wiesch**, Stadt Sulingen, vollendete am 16. November 2017 sein 65. Lebensjahr.

Zum 65. Mal jährt sich am 20. November 2017 der Tag der Geburt von Bürgermeister a. D. **Peter Brieber**.

Nur einen Tag später, am 21. November 2017, kann Bürgermeister a. D. **Hubert Spaniol**, Gemeinde Liebenburg, die Glückwünsche zu seinem 70. Geburtstag entgegennehmen.

Dr. rer. pol. Daniela de Ridder MdB, bietet am 27. November einen Anlass, Glückwünsche anzubringen.

Kommunalverfassungsrecht Niedersachsen

Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG), Niedersächsisches Gesetz über die kommunale Zusammenarbeit (NKomZG)

Stand: inkl. 44. Nachlief. Mai 2017
2562 Seiten, Loseblattausgabe (in 2 Ordnern)
ISBN 978-3-86115-769-4, 159 Euro inkl. MwSt.

Zum 1. November 2011 ist das neue Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) in Kraft getreten.

Eine erste umfassende Novellierung des NKomVG ist durch das Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes und anderer kommunalrechtlicher Vorschriften sowie über Gebietsänderungen im Bereich des Hafens Wilhelmshaven vom 26.10.2016 erfolgt, das zu Beginn der neuen allgemeinen Kommunalwahlperiode am 1.11.2016 in Kraft getreten ist. Der Gesetzgeber hat damit drei politische Schwerpunkte verfolgt. Zum ersten wurde die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragen gestärkt, die nunmehr auch wieder in Gemeinden ab 20 000 Einwohnern verpflichtend hauptamtlich tätig sein muss. Zum zweiten sind Erleichterungen bei Bürgerbegehren und -entscheiden vorgenommen worden, insbesondere wurde das notwendige Zustimmungsquorum für einen erfolgreichen Bürgerentscheid von 25 Prozent auf 20 Prozent abgesenkt. Drittens wurde die wirtschaftliche Betätigung der Kommunen durch verschiedene Regelungen gestärkt, namentlich wurde die sogenannte Subsidiaritätsklausel in § 136 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NKomVG wieder abgeschwächt und die wirtschaftliche Betätigung der Kommunen auch bei Vorliegen gleicher Leistungsfähigkeit im Vergleich mit privaten Konkurrenten erlaubt, was der niedersächsischen Rechtslage bis 2005 entspricht. Partiell überarbeitet oder weiterentwickelt wurde das NKomVG aber auch im Bereich der Verkündungen und Bekanntmachungen, des sog. Vertretungsverbots und hinsichtlich der Zuständigkeiten der Vertretung. Hervorzuheben ist die in § 64 NKomVG nunmehr grundsätzlich vorgesehene Medienöffentlichkeit der Sitzungen der Vertretung und Klarstellungen bei der Rechtsstellung des Hauptverwaltungsbeamten. Kleinere Neuerungen sind im Recht der Ortsräte, bei den Samtgemeinden, den dienstrechtlichen Befugnissen des Hauptverwaltungsbeamten und bei der Wahl der (weiteren) Beamten auf Zeit vorgenommen worden. Im Bereich der wirtschaftlichen Betätigung sind weitere materielle Änderungen beispielsweise hinsichtlich der erneuerbaren Energie oder der Vertretung in Aufsichtsräten und Gremien nennenswert. Das Haushaltsrecht, das Recht der Stiftungen und des Prüfungswesens wurden ebenfalls partiell angepasst. Der aktualisierte Gesetzestext ist Bestandteil des Werkes. Die Einarbeitung der Novellierung in die Erläuterungen wird zügig fortgesetzt.

Der Praxis-Kommentar ist ein wichtiger und hilfreicher Ratgeber für alle Kommunalpolitiker, hauptamtlich Tätige in Gemeinden, Städten, Landkreisen, der Region Hannover, für Fraktionen, Verbände, Gerichte, Studieninstitute, (Fach-) Hochschulen und kommunale Unternehmen.

Der Einsatz nichtstaatlicher Sicherheitskräfte bei Veranstaltungen

Heinrich Bernhardt

Handbuch für Veranstalter, Betreiber von Veranstaltungsstätten und Führungskräfte der Sicherheitsdienste

1. Auflage 2017, 148 Seiten, A5 broschiert, ISBN 978-3-410-27658-6, 39 Euro

Das Thema „Sicherheit bei (Groß-)Veranstaltungen“ wird immer wieder – teilweise auch sehr emotional – diskutiert: Dieses Handbuch unterstützt Anwender dabei, die wesentlichen Themen und Probleme beim Einsatz nichtstaatlicher Sicherheitsdienste umfassend und sachlich zu erschließen, entsprechende Entscheidungen zu treffen und gegebenenfalls angemessene Maßnahmen zu veranlassen.

Als Anleitung und Nachschlagewerk gleichermaßen nützlich, informiert es über alle relevanten rechtlichen und praktischen Fragen sicherheitsbezogener Aufgaben. Es richtet sich damit vor allem an Betreiber von Veranstaltungsstätten, Veranstalter,

Veranstaltungsleiter und ganz besonders an das in leitender Funktion eingesetzte Personal von Sicherheitsdiensten.

Das Besondere an diesem Handbuch:
Es beschränkt sich nicht auf die Vermittlung praktisch operativen Wissens, sondern berücksichtigt die aktuelle Rechtsprechung und erläutert juristische Zusammenhänge. Zahlreiche Quellenangaben geben die Gelegenheit, sich weiter zu informieren.

- Gliederung,
- Allgemeines und Terminologie,
- Persönliche Voraussetzungen für die Verwendung im Sicherheitsdienst,
- Sicherheitsprobleme bei Veranstaltungen,
- Rechtliche Grundlagen der Sicherheitspflichten,
- Rolle und Status der Sicherheitsdienste,
- Ausgewählte Haftungsfälle für die Sicherheitsdienste,
- Aufgaben des Sicherheitsdienstes,
- Exkurs: Crowd Management und Crowd Control,
- Eingriffe des Sicherheitsdienstes und Befugnisse,
- Rechtsverstöße und Vorgehen des Sicherheitsdienstes,
- Führung, Organisation und Personalstärke des Sicherheitsdienstes,
- Psychologische Aspekte der Aufgabenwahrnehmung,
- Kooperation und praktische Hinweise,
- Mindestlohn und Arbeitnehmerüberlassung,
- Arbeitsschutz,
- Schlussbemerkungen.

So gründe und führe ich eine GmbH

Beck-Rechtsberater

10., neu bearbeitete Auflage 2017. Buch. XXI, 253 Seiten, Softcover. Das Werk ist Teil der Reihe: (Beck-Rechtsberater im dtv; 50778), ISBN 978-3-406-68255-1, 14,90 Euro

Dieser Ratgeber vermittelt Ihnen leicht und verständlich die erforderlichen Kenntnisse des GmbH-Rechts. Er zeigt Ihnen, wie Sie die Vorteile dieser Gesellschaftsform effektiv nutzen und beantwortet alle Fragen zu:

- Gründung,
- Gesellschaftsvertrag,
- Rechten und Pflichten des Geschäftsführers,
- Aufgaben der Gesellschafterversammlung,
- Möglichkeiten und Grenzen der Haftungsbeschränkung,
- Auflösung, Liquidation und Löschung der GmbH.

In der Neuauflage wird die in den letzten Jahren ergangene Rechtsprechung zur Haftung des Geschäftsführers bei Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft, zur Bestellung und Abberufung von Geschäftsführern, zur Gesellschafterliste und zur Geschäftsanschrift ausführlich dargestellt und erläutert.

Verwaltungsverfahrensgesetz: VwVfG

Kopp / Ramsauer

18., vollständig überarbeitete Auflage 2017. Buch. XXXII, 1990 S. Hardcover (in Leinen), C.H.BECK, ISBN 978-3-406-71056-8, 62 Euro

Der Kopp/Ramsauer erläutert das Verwaltungsverfahrensgesetz zuverlässig, prägnant und gut verständlich.

Die Neuauflage berücksichtigt das Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes vom 29.3.2017 und das Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18.7.2016 mit seinen Änderungen der §§ 24 und 41 VwVfG sowie dem neuen § 35a VwVfG zum vollständig automatisierten Erlass eines Verwaltungsaktes. Schwerpunkte der Bearbeitung lagen darüber hinaus im Bereich des Planfeststellungsrechts und des förmlichen Verfahrens (UVP). Wie stets sind aktuelle Rechtsprechung und Literatur sorgfältig eingearbeitet.

Der perfekte Begleiter für Rechtsanwälte, Fachanwälte für Verwaltungsrecht, Syndikusanwälte, Verbandsjuristen, Richter, Referenten in Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden, Referendare, Studierende und Professoren.

Kleines Handbuch der Krisenkommunikation

Jürgen Kleikamp

94-seitige broschiertes Handbuch, Kommunal.de, Zimper Media GmbH, Reinhardstraße 31, 10117 Berlin ISBN 978-3-00-056656-1, 7,95 Euro (Staffelpreise)

Gut gewappnet für die Krise

„Wie manage und überlebe ich Krisen?" – diese für Oberbürgermeister, Bürgermeister und Landräte, aber auch Manager der Wirtschaft schnell existenziell werdende Frage steht im Mittelpunkt des vom WDR-Journalisten Jürgen Kleikamp (Bonn) verfassten „Kleinen Handbuch der Krisenkommunikation". Das im „Westentaschenformat" bei Kommunal.de (Zimper Media GmbH, Berlin) erschienene Werk wird vom Deutschen Landkreistag (Berlin), dem Deutschen Städte- und Gemeindebund (Berlin) und der GVV-Kommunalversicherung VVag (Köln) herausgegeben. Es enthält wertvolle Tipps und Hinweise aus journalistischer Sicht zum professionellen Umgang mit Krisensituationen.

Zum Buch:

Wenn eine Krise eintritt, gibt es nicht mehr viel Zeit zum Nachdenken. Es ist Katastrophen- und Krisenmanagement gefragt. Dann entscheiden bei derartigen Ereignissen manchmal wenige Minuten über die einzuleitenden Maßnahmen, die Außenwirkung der Stadt, über die Qualität der örtlichen Verwaltung oder gar über das eigene politische Überleben des Hauptverwaltungsbeamten. Ausschlaggebend für die Wirkung nach außen ist die professionelle Darstellung in der Öffentlichkeit. Gelingt es, Ruhe zu bewahren und mit kühlem Kopf nicht nur die richtigen Entscheidungen zu treffen, sondern diese auch der interessierten Öffentlichkeit gegenüber glaubhaft und nachvollziehbar zu vermitteln? Oder läuft man kopflos ins Chaos und setzt ein mühsam erworbenes Image der Stadt oder von sich selbst aufs Spiel?

Das 94-seitige broschierte Handbuch bietet hier nützliche Hilfestellung an. Es unterscheidet Personen- und Ereigniskrise, erläutert anhand von Beispielen strategisch sinnvolles Vorgehen im Krisenfall und zeigt auf, wie man sich auf Mediennachfragen und Interviewsituationen der Sache wegen optimal vorbereitet. Abgerundet wird das Werk durch „10 Goldene Grundregeln der Krisenkommunikation". Die Tipps, die darin enthalten sind, sind Leitgedanken, die einen offenen und fairen Umgang mit den Medien ermöglichen. Damit sollen sie dazu beitragen, dass im Krisenfall durch eine nicht angemessene Kommunikation mit der Öffentlichkeit oder durch mangelnde Transparenz das eigentliche Probleme nicht noch vergrößert wird. Das „Kleine Handbuch zur Krisenkommunikation" dient als Reflektion, um für Krisensituationen besser gerüstet zu sein. Es ist aber zugleich auf Grund seines Umfangs geeignet, in einer brenzlichen Situation zu helfen und Fehler zu vermeiden.

Seit der ersten Auflage des Kleinen Handbuchs der Krisenkommunikation, das bundesweit eine bis dahin bestehende Marktlücke geschlossen hat und auch deswegen schon nach kurzer Zeit vergriffen war, hat sich einiges in der globalisierten und digitalisierten Welt getan: Wir leben mittlerweile in einem postfaktischen Zeitalter, in dem Fake News, alternative Fakten oder Echoräume salonfähig geworden zu sein und die Wirklichkeit widerzuspiegeln scheinen. Krisen bekommen somit eine weitere Dimension. Grund genug, diese Themen aufzugreifen und in die praktischen Handlungsempfehlungen für die Bewältigung von Krisensituationen aufzunehmen.

In der Neuauflage sind erstmalig durch einen Gastbeitrag von Rechtsanwalt Prof. Dr. Hans Dahs Bewertungen und Ratschlägen zu den Beleidigungsdelikten aus der Sicht eines Strafrechtsspezialisten enthalten. Außerdem wird eine neue Assistanceleistung der GVV-Versicherung, die im Rahmen der Vermögeneigenschadenversicherung als kostenfreier Service angeboten wird, vorgestellt. Sie bietet u. a. ein rund um die Uhr erreichbares Krisentelefon.

Zum Autor:

Der Autor Jürgen Kleikamp, geb. 1953 in Bielefeld, war in allen journalistischen Bereichen tätig; bei Regional- und Boulevard-Zeitungen, bei Radio, Fernsehen und Internet. In seinen mehr als vierzig Berufsjahren hat er als Redakteur, Reporter und Korrespondent zahlreiche Krisen journalistisch begleitet.

Beamtenrecht in der Praxis

Schnellenbach / Bodanowitz

9., neubearbeitete Auflage 2017. Buch. XXXI, 476 S. Softcover, C.H.BECK, ISBN 978-3-406-68723-5, 59 Euro

Das Standardwerk zum Beamtenrecht behandelt systematisch alle praxiswichtigen Bereiche wie

- Einstellung, Beförderung,
- Versetzung, Abordnung, Umsetzung, Zuweisung,
- Ruhestand,
- Entlassung von Beamten auf Probe und auf Widerruf,
- Grundrechtsbeschränkungen,
- Nebentätigkeit,
- Schadensersatzhaftung des Beamten,
- Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstherrn,
- Dienstliche Beurteilung,
- Personalakten,
- Leistungsstufen, -prämien und -zulagen,
- Dienstunfall,
- Rückforderung von Besoldung und Versorgung sowie sonstigen Leistungen des Dienstherrn.

Die Neuauflage berücksichtigt insbesondere den immer noch kontinuierlich anwachsenden Konkurrentenrechtsschutz und die signifikante Zunahme von Verfahren zum Beurteilungswesen. Dabei ist die aktuelle Rechtsprechung der Obergerichte, aber auch die der Eingangsgerichte eingearbeitet. Erfasst sind zudem wichtige Entscheidungen des BVerfG, etwa zur Richterbesoldung.

Das Werk gehört in jede beamtenrechtliche Bibliothek von Personalverantwortlichen, von Beamtenrechtlern etc. für die Praxis besonders wichtig ist der Umstand, dass jedes Kapitelmit Ausführungen zu prozessualen Fragen sowie zur Rechtschutzmöglichkeiten endet.

Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz

Robert Thiele

2., überarbeitete Auflage 2017. XIII, 548 Seiten, Kart., ISBN 978-3-555-01914-7, 49 Euro

Der Kommentar zum Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz bleibt auch in der 2. Auflage dem Ziel verpflichtet, eine profunde Kommentierung der Vorschriften auf aktuellstem Stand zu bieten. Das Werk stellt wiederum nicht nur für die Mitarbeiter in den Verwaltungen sowie für die erfahrenen Kommunalpolitiker eine aktuelle und praxisnahe Hilfe dar, sondern ist auch für die neuen Mandatsträger unerlässlich.

Berücksichtigt sind bereits die Änderungen des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes, die am 1.11.2016 in Kraft getreten sind, insbesondere die Regelungen mit den Schwerpunkten Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen durch Ausweitung der Verpflichtung zur Beschäftigung einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten auf Gemeinden und Samtgemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnern. Förderung der direkten Bürgerbeteiligung durch Verzicht auf das Erfordernis eines Kostendeckungsvorschlags und die Beratungspflicht des HVB beim Bürgerbegehren sowie die Abschätzung des Quorums für das Zustandekommen des Bürgerentscheids von 25 auf 20 v. H. der wahlberechtigten Bevölkerung und die Aufhebung eingehender Vorschriften für die wirtschaftliche Betätigung von Kommunen.

Thiele leistet mit seiner Kommentierung eine praxisnahe Hilfestellung unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung der niedersächsischen Verwaltungsgerichtsbarkeit und der neu auftretenden Fragestellungen.

HÖPERSHOF SYLT

...schöner wohnen

VERMIETUNG
EXCLUSIVER FERIENDOMIZILE

WESTERLAND · WENNINGSTEDT · RANTUM · HÖRNUM

HÖPERSHOF SYLT Rezeptionsbüro · Boysenstraße 16-18 · 25980 Westerland
Telefon 04651 6695 · Telefax 04651 9955967
info@hoepershof-sylt.de · www.hoepershof-sylt.de

WINKLER & STENZEL GmbH, Burgwedel

Postvertriebsstück 43935
Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt.
NST Nachrichten
Niedersächsischer Städtetag
Postfach 1207
30928 Burgwedel

Stimmt die rechts angegebene Adresse noch?
Teilen Sie uns bitte Änderungen sofort mit.

Vergessen Sie bitte nicht, bei Ihrer Änderungsanzeige die alte Anschrift mit anzugeben.

WINKLER & STENZEL Marketing

Herausragen im Reiseland Deutschland

Damit Gäste Sie finden und wiederkommen – wir entwickeln Marketing- und IT-Strategien für Städte und Tourismusregionen.

Buchen Sie bei uns einen Markencheck Ihrer Destination.

WINKLER & STENZEL Marketing

Schulze-Delitzsch-Straße 35 · 30938 Burgwedel/Hannover
Tel. +49 5139 8999-0 · Fax +49 5139 8999-50
info@winkler-stenzel.de · www.winkler-stenzel.de