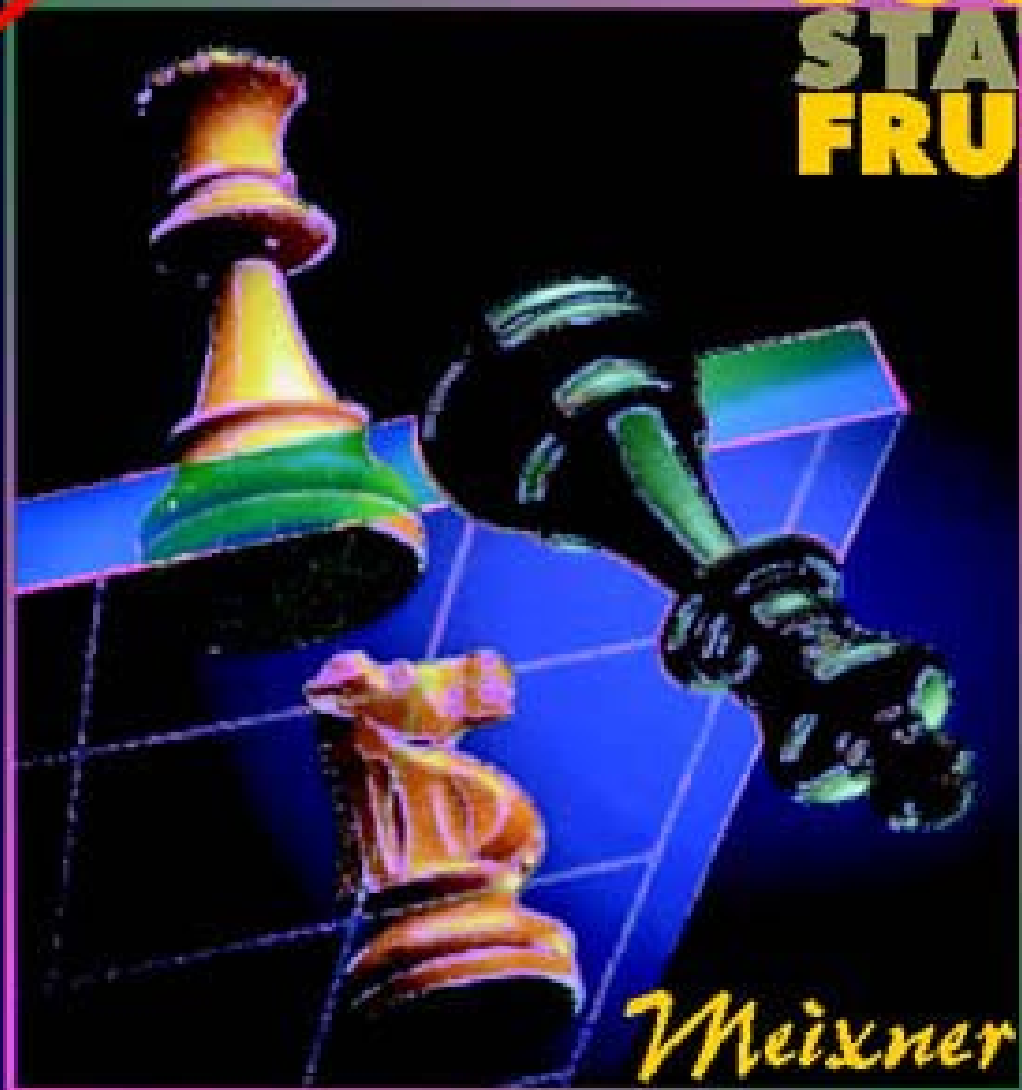


© 3265 F  
Nr. 3 / 3. Jahrgang  
Dezember 1993



**LUST  
STATT  
FRUST**



*Meixner*

*schlägt zu!*

# Lust statt Frust

## Unser Motto für 1999

Die KOMBA DABEI schlägt in ihren Ausgaben so manchen kritischen Ton an - entsprechend sind oft die Reaktionen von Beschäftigten, Amtsleitern, Dezernenten, die sich ungerecht kritisiert fühlen.

Bei aller kritischen Darstellung von Themen versucht die Redaktion aber immer Dinge aufzuzeigen, ohne daß Besserwisserei, Jammerei oder reines Geschimpfe die Oberhand gewinnt. Wir versuchen Kritik mit Lösungsansätzen zu verbinden und machen an Symptomen Fehlentwicklungen deutlich. Und wenn wir in Ausnahmefällen Namen nennen, dann ist dies wirklich nötig. Manchen unserer Leser ist das noch zu wenig. Da wird oft eine härtere Linie gefordert.

Unsere kritischen und satirischen Töne sollen aber eben keine Meckerei oder Besserwisserei sein, sondern sie sollen Anregungen und Ideen vermitteln. Wir sehen als Gewerkschaft die Dinge oftmals eben nuanciert anders als die Betroffenen selbst.

Warum wir nicht nur Meckern?

Was erreichen wir mit der Meckerei? Unsere Antwort ist: Nichts, außer Verunsicherung und Verängstigung. Nichts, außer daß die Frustschwelle bei dem kaum zu verhindernden Mehr an Arbeitsbelastung noch niedriger wird. Wenn man zusammen meckert, dann tut das zwar kurzfristig ganz gut („Man hat mal Dampf abgelassen“), verändert hat sich aber nichts. Tatsächlich wird die tägliche Arbeit noch qualvoller. Die primäre Zielsetzung unserer Arbeit ist, sich für die Lösung der zahlreichen kleinen und großen Arbeitsprobleme einzusetzen. Oft spielt hierbei das Klima am Arbeitsplatz eine entscheidende Rolle für die Entwicklung, sowohl in der Sache, als auch in der Emotion.

Schon vor Jahren haben wir auf eine sich hier abzeichnende Fehlentwicklung im Rahmen unserer Aktionen „Arbeit menschlich gestalten“ und „Mobbing“ hingewiesen und alle aufgefordert die Entwicklung positiv zu beeinflussen. Auch in diesem Heft ist nachzulesen, daß dies nicht überall gelungen ist. Wir machen den nächsten Versuch mit unserem Arbeitmotto für das Jahr 1999:

Lust statt Frust.

Vielleicht wird dann der Millenium-Wechsel in 2000 weitere Arbeitstitel dieser Art überflüssig machen. Es trifft sich, daß unser Mitglied Prof. Dr. Hanns Eberhard Meixner just in diesen Tagen ein Buch gleichen Titels veröffentlicht hat. Ein Buch, das Wege, erprobte Wege, aufzeigt. Auch hier steht die menschliche Komponente im Vordergrund. Sie zu erreichen ist das Ziel.

Meixner analysiert die Schwächen der Verwaltung - und wenn man es liest, dann kommt einem eben vieles bekannt vor. Aber auch hier ist die Maxime: Lösungen anbieten. Wir haben uns entschlossen, dieses Buch zu empfehlen, da es uns voll überzeugt.

Dieser DABEI liegt eine entsprechende Werbung bei. Aber wenn Sie schnell sind (vielleicht um Ihrem Chef ein besonderes Weihnachtsgeschenk zu machen; oder um es besser zu wissen), dann melden Sie sich kurzfristig bei uns. Von dem Buch sind noch einige wenige Exemplare zum Sonderpreis von 28,00 DM zzgl. Porto bei uns vorrätig. Sie sparen damit 20,00 DM. Das gilt natürlich nur für Mitglieder. Für Interessierte, die noch nicht den entscheidenden Schritt getan haben, bieten wir einen Sonderpreis von 38,00 DM. So sind wir eben - wir wollen am Mitarbeiter der Verwaltung nichts verdienen.

Kämpfen Sie mit gegen den Frust.

# KOMBA Grillfest: Da war ich, da muß ich wieder hin!

Zum dritten Mal fand am 14.08.1998 unser Grillfest statt, das mittlerweile zu einem Treffpunkt für viele geworden ist. Bei schönem Wetter und munterer Gesellschaft feierten rund 120 „KOMBA-Leute“ bei Kölsch vom Faß und leckeren Grillspezialitäten ihr diesjähriges Wiedersehen. Auch viele Jubilare, die seit 25 bzw. 40 Jahren treue KOMBA-Mitglieder sind, konnten wir auf diesem Fest begrüßen.

Igor Selenkewitsch präsentierte als Überraschung eine dreiköpfige russische Musiktruppe, die in Köln zu Gast war und uns mit ihrem musikalischen Repertoire eine zeitlang unterhielten.

Unsere motiviertesten Helfer waren die Kinder, die uns wieder unermüdet unterstützten und dabei viel Spaß hatten. An dieser Stelle: herzlichen Dank!

Bereits jetzt steht der Termin für unser nächstjähriges Grillfest:

13.08.1999!

Info's kommen rechtzeitig.

## Die Dienstleister

Kundenbewußtsein - Motivation - Service

Die Begriffe in der Überschrift fallen einem ein, wenn man die „Neue Stadtverwaltung“ überdenkt. Und dann fällt einem ganz zufällig ein Schreiben auf den Tisch, das einen stutzen läßt. Was sind da für Formulierungen? Natürlich - da verläßt einer die Stadt. Aber wann geht der denn? Im Sommer 1998, Nein, nicht 1988 wie man meinen könnte, wenn man den Text des Schreibens liest. Damals hatten wir die mächtigen Querschnittämter, ohne die nichts lief und die oft in Arroganz und Überheblichkeit Personal als Sache betrachteten. Nun, ganz so schlimm war es damals nicht, es kam darauf an, wen man als Ansprechpartner hatte. Aber 1998 noch die gleiche Verfahrensweise?

Dabei haben wir doch eine dezentrale Personalarbeit. Dabei haben wir doch den Begriff des Qualitätsmanagement auf unsere Fahne geschrieben. Dabei wollen wir doch Dienstleister mit freundlichem Kundenservice sein. Alles nur leere Worte? In die Tiefe.

Das Personalamt und die Dienststellen sind der Dienstleister für die Beschäftigten. Kunde ist der Mitarbeiter.

Nachgefragt.

Nun ist es ein weiterer Zufall, daß man ihn kennt. Mal nachfragen. Ist doch ungewöhnlich, daß so einer nach 20 Jahren Stadtverwaltung Köln diese verläßt. Schlimmer, vor nicht allzu langer Zeit hat die Stadt in die Führungskraft kräftig investiert. Es ist ein Teilnehmer am Führungskräftelehrgang. Und der geht, wo ihm doch die Zukunft dieser Verwaltung gehört?

Ja. Der geht. Eine andere Kommune hat ihm ein Angebot gemacht. Er hat bei der Stadt Gespräche geführt. Keiner hat ernsthaft den Versuch gemacht ihn zu halten. Wir haben ja auch so viele ausgebildete Führungskräfte. Also scheinbar leicht zu ersetzen. Investitionen in den Mann - in den Wind geschrieben. Die Frage warum wurde nicht gestellt. Dabei hätte man ihn vielleicht halten können und damit die Investition nutzen können. Hat man nicht. Das betrifft alle am Prozeß Beteiligten: Amtsleiter, Dezernent, Fachamtsleiter, Fachdezernent. Keiner hat es für nötig gehalten mal nachzufragen. Nun handelt es sich, wie unschwer erkennbar, nicht um einen Mann im mittleren Dienst. Nein, da ist BAT II im Spiel.

Und das beruhigt dann wieder doch: Alle werden gleich behandelt, wenn auch gleich schlecht. Den eigenen Beschäftigten als Kunden zu betrachten - das kann man sagen, aber nicht tun. Bleibt nach 20 Jahren Stadtverwaltung ein mageres Schreiben mit der Mitteilung, daß der Vertrag aufgelöst wird. Keine Nachfrage, kein Wort des Dankes für lange erfolgreiche Arbeit.

Städtische Praxis eben, anders ausgedrückt: Geld zum Fenster rausschmeißen. Vielleicht war es in den 60iger und 70iger Jahren doch nicht so schlecht. Immerhin fuhr man da noch nach Stuttgart um das Verhandlungsergebnis von Tarifverhandlungen telefonisch zu übermitteln, damit sofort Abschlagszahlungen vorab an die Beschäftigten geleistet werden konnten. Fazit: Kundenfreundlichkeit ist keine Zeiterscheinung, sondern von handelnden Personen geprägt. Auch das beruhigt dann wieder.

# Willkommen auf der Welt, Komba!

## Noch ein letztes Schneeflöckchen

Am 24. Juni 1998 brachte das 4 Jahre alte Guereza-Weibchen Monique das schneeweiß gefärbte männliche Jungtier Komba zur Welt. Mutter Monique und Vater Grischa (geboren 1985) kamen beide auch schon im Kölner Zoo zur Welt. Komba wurde nach einer Tragzeit von 170 Tagen geboren, bei der Geburt wog er ca. 500 Gramm. Komba, mit dem typischen weißen, ein wenig gelockten Jugendkleid wird die ersten Wochen am Bauch der Mutter getragen. Er klammert sich mit Händen und Füßen an ihrem Haar fest. Der ganze Rest der Familiengruppe (8 Tiere) ist an dem Neugeborenen sehr interessiert und nimmt regen Anteil an seine Entwicklung. Bei der großen Verträglichkeit dieser Affen ist es ganz normal, daß auch die Familienangehörigen das Kleinkind gelegentlich übernehmen und tragen dürfen. Nur bei Gefahr oder zum Trinken nimmt die Mutter ihnen das Jungtier geschickt wieder ab.

Im Alter von vier Wochen beginnen die Guereza-Jungtiere sich langsam umzufärben, erreichen aber erst mit 3-5 Monaten die Färbung der Erwachsenen.

Die erwachsenen, schwarz-weißen Guerezas mit den weißen, buschigen Schwänzen, den herrlich weißen Seitenmähen, den schwarzen Gesichtern mit der weißen Gesichtsumrandung gehören zu den attraktivsten Affen überhaupt. Wegen ihres schönen Haarkleides wurden die im tropischen Afrika beheimateten Guerezas früher erbittert verfolgt und beinahe ausgerottet. Mäntel aus Guerezafellen waren um die Jahrhundertwende groß in Mode. Heute sind die Guerezas in ihrer Heimat unter Schutz gestellt, und die Bestände haben sich wieder erholt.

Die Kölner Guerezas bewohnen eine der großen Freiluftkugeln vor dem Lemurenhaus. Sie sind auf Blätternahrung spezialisiert und lassen sich nur dann erfolgreich halten, wenn sie das ganze Jahr über mit frischem Laub versorgt werden.

# KOMBA Praxistest: Schulung in Hameln

## Das papierlose Büro

Es gibt nichts auf dem Sektor Büroorganisation- und Kommunikation, das es nicht gibt. So war für viele Betriebs- und Personalräte vorerst unvorstellbar: Das papierlose Büro.

Sie wurden eines besseren belehrt, denn was auf den ersten Blick so unwahrscheinlich ist, wird in vielen Unternehmen schon praktiziert und ist über die Erprobungsphase weit hinaus. Grund genug für uns, einem dieser Unternehmen am 14. Juli einen Besuch abzustatten und im Rahmen einer ganztägigen Schulungsmaßnahme das papierlose Büro kennenzulernen. Und es ist kein kleiner Betrieb, der seine gesamte Büroorganisation umgestellt hat, sondern Deutschlands größter Bausparer: die BHW Gruppe.

Ausgangslage für die Entscheidung des BHW, ein elektronisches Archiv aufzubauen und zu nutzen war die Tatsache, dass einfach kein Platz mehr zur Archivierung nach alter Methode zur Verfügung stand. So wurde im Rahmen von Projektmanagement das Projekt E-Archive gegründet. Seit der Gründung im Jahr 1989 ist heute zwar noch nicht die gesamte Post elektronisch zu händeln, doch die „Papierpost“ ist in den Hintergrund gedrängt. In kontinuierlichen Schritten wird das ganze Unternehmen umgestellt. Waren es 1989 nur die Jahreskontoauszüge, die elektronisch nach einscannen archiviert wurden, kam 1990 die Ausgangspost hinzu.

Die Schritte der Umstellung des BHW, immerhin mit über 3000 Beschäftigten mit einem Dezernat oder großen Amt vergleichbar, im Einzelnen:

1. Praxiseinsatz bei BHW-Leben,
  2. Praxistest bei BHW Bausparkasse nicht öffentlicher Dienst
  3. Einsatz im EU-Projekt BHW Direktionen Prag, Brüssel, Luxemburg
- 1995 Erfassung der Eingangspost mit damit verbundener Sachbearbeitung ohne Bausparakten

1996 Praxiseinsatz bei BHW Bausparkasse öffentlicher Dienst

1. Praxiseinsatz bei BHW Bank
2. Aufbau des Einsatzes in den BHW Bezirksdirektionen.

Inzwischen wurden ca. 75 Millionen Dokumente im elektronischen Archiv gespeichert, auf das insgesamt fast 1600 Mitarbeiter zugreifen können. Der Brief, den der Bausparer an BHW schreibt, erreicht den Sachbearbeiter nicht mehr in Papierform, sondern er wird unmittelbar nach Posteingang in der zentralen Poststelle eingescannt und, versehen mit der Bausparnummer, zugeordnet. Bearbeitet wird der Brief am Bildschirm. Der Postausgang erfolgt wiederum zentral nach Ausdruck der Antwort. Anfragen werden direkt beantwortet, da das eingesetzte System den sofortigen Zugriff möglich macht.

Gespart wurden durch diese Archivierung ca. 20.000 Meter Archivschiene im Jahr (allein zum Jahresende sind 60 Millionen Kontoauszüge zu archivieren). Gespart hat das Unternehmen im Laufe der Jahre allerdings an anderer Stelle, nämlich bei den Personalkosten. Zwar wurden im Rahmen der elektronischen Archivierung Personalveränderungen in der „Registratur“ vorgenommen (es waren hier Verschiebungen nötig), doch unter dem Strich bleibt eine Einsparung innerhalb von 4 Jahren von 65 Stellen zu verzeichnen. Eine Betriebsvereinbarung sorgte hier für die soziale Abfederung.

Der weitere Spareffekt: es konnte auf einen Neubau von Bürofläche und Archivfläche verzichtet werden (hier wird von ca. 11 Millionen Einsparung gesprochen). Die exakten Kosten für den Einsatz bis heute, inklusive Entwicklung der umfangreichen Software, konnte das Unternehmen allerdings nicht beziffern, wobei ein Teil dieser Kosten auch ohne Einrichtung entstanden wäre (wie der Einsatz von Arbeitsplatzrechnern). Die Umstellung war nicht ganz so einfach, wie es sich hier liest: Alleine 1900 Beschäftigte mußten mit der neuen Methode vertraut gemacht werden. Ein erheblicher Schulungsaufwand war zu leisten. Und wie es sich bei einem gewerkschaftlich bestimmten Unternehmen gehört, war der Betriebsrat in allen Projektgruppen zu jeder Zeit involviert.

Wir haben beim Praxistest festgestellt: Eine Methode, die durchaus modifiziert sinnvoll im Behördenbereich eingesetzt werden kann. Eingehende Informationen sind bei uns erhältlich.

## Der Stein des Anstosses: Überschrift in der Kölnischen Rundschau Personalüberkapazitäten

Die Wogen schwappten - und schwappten noch zum jetzigen Zeitpunkt - hoch, teilweise über den Rand. Gemeint sind die Reaktionen, die unsere Titelgeschichte der letzten KOMBA DABEI - Ausgabe auslöste.

In diesem Aufsatz haben wir uns kritisch mit der Budgetierung und deren Folgen - unter anderem auch im Zusammenhang mit der Leistungsanalyse auseinandergesetzt. Reagiert hat darauf als erstes die Kölnische Rundschau, die aus unserer Position rezierte, angereichert mit eigenen Feststellungen und Fakten. Entzündet hat sich alles an den Stelleneinsparungen und der Zahl 1.500. Nachdem die Verwaltung in einer ersten Stellungnahme vollendet in den Fettnapf getreten ist (Herr von Borstel: „Völlig aus der Luft gegriffen“), hat Stadtkämmerer Böllinger unsere Hochrechnung nicht nur bestätigt, sondern im Interview mit der Kölnischen Rundschau sogar übertroffen.

Die nächsten Reaktionen ließen nicht lange auf sich warten. So waren schließlich alle Kölner Zeitungen involviert. Und liest man die Artikel wirklich mal genau, dann wird man anhand der gemachten Aussagen, die zum Teil zitiert wurden feststellen, daß alle Aussagen in einem logischen Zusammenhang stehen und auch so zu sehen sind.

Wir haben niemals behauptet, daß die Stadt Köln betriebsbedingt kündigen will. Allerdings haben unsere Stellungnahmen dazu geführt, daß Herr Stadtkämmerer Böllinger dies nun auch erstmals nach dem Wechsel in der Stadtspitze bestätigt hat. Das ist was Wert.

Wir haben niemals gesagt, daß 1500 Stellen wegfallen. Wir haben allerdings hochgerechnet und sind zu dem Ergebnis gekommen, daß diese Anzahl dabei herauskommen könnte.

Wir haben immer gesagt: es könnte so sein - und wir haben damit die Forderung verbunden, daß man im Vorfeld versuchen muß vorauszusehende und sich abzeichnende Probleme zu lösen.

Jetzt könnte man Aktion und Reaktion einfach stehen lassen und zur Tagesordnung übergehen. Das ist nicht so ohne weiteres möglich, denn einige Reaktionen sind so angelegt, daß sie zur Verdummung und Verniedlichung beitragen. Wir wollen aber unsere Mitglieder weder dumm noch niedlich, sondern kritisch und selbstbewußt. Hierin sehen wir eine unserer gewerkschaftlichen Verpflichtungen. Und es kann auch nicht schaden, wenn unsere Mitglieder besser informiert sind, als vielleicht der ein oder andere in der Verwaltung. Betreibt man eine solche Informationspolitik, dann kann natürlich auch mal was Negatives dabei rauskommen (siehe Bildzeitung). Nicht jeder hat es eben verstanden und die Bildzeitung mußte es mal wieder so darstellen, wie sich Auflage eben verkaufen läßt. Aber, seien wir langmütig. Sie haben es eben nicht verstanden. Was uns natürlich auch die ÖTV in ihrer Reaktion unterstellt, nämlich „reichlich unqualifizierte und peinliche Äußerungen“. Allerdings muß man zugeben, daß die ÖTV nach der einleitenden Äußerung dann ganze 2 DIN A4 Seiten sich selbst widerlegt und unsere Forderungen unterstützt. Aber auch wenn es „peinlich“ ist: Es muß gesagt werden.

Wir sind, im Gegensatz zu anderen Zeitgenossen der Auffassung, daß die neue Verwaltungsstruktur Sinn macht und Köln in der Art und Weise ihrer Durchführung und Umsetzung Vorbildcharakter in Deutschland hat. Diese Meinung hat sich auch durch das Gezeter der letzten Wochen nicht verändert. Unsere Unterstützung für neue Denkansätze kann immer noch eingefordert werden. Wir sehen den Mitarbeiter der Verwaltung als nicht nur

direkt Beteiligten, sondern als entscheidenden Faktor. Wir wollen Wertschätzung für diesen Mitarbeiter und damit Wertschätzung für das kostbarste Kapital, was die Verwaltung einbringen kann. Aber wir sind eben auch der Meinung, daß das Vordenken nicht mit dem verabschieden einer Verfügung und der Einleitung einer Maßnahme beendet sein darf, sondern eine prozeßorientierte Handlungsweise greifen muß. Und in diesem Prozeß werden wir unsere Stimme erheben. Immer dann, wenn wir meinen, daß etwas zu korrigieren ist.

Wir beteiligen uns konstruktiv am Erneuerungsprozeß, ohne den Blick für die menschliche Qualität zu verlieren, denn Dienstleistung wird von Menschen für Menschen erbracht. So ist unser Artikel denn auch zu verstehen. Wir schimpfen nicht nur, sondern zeigen im Ansatz Lösungen auf. Wir stellen nicht nur dumme Fragen, sondern versuchen die Ursachen zu ergründen, die leider nicht immer zu beseitigen sind. Wir brauchen keine ausführlichen Vereinbarungen zum Handeln. Was wir brauchen, was die Mitarbeiter brauchen sind verlässliche Partner, die weitblickend über den Dezernatstellerrand heraus schauen.

Klarstellung durch den Stadtkämmerer:

Seine Prognose 10% von 16.800

## **Bundesverfassungsgericht bestätigt gesetzliche Regelung Höherer Elternbeitrag für Beamtenkinder ist rechtmäßig**

Im Gesetz über die Tageseinrichtungen für Kinder GTK wurde ein Änderung programmiert, die zum Teil bei den Elternbeiträgen für Beamtenfamilien mit Kindern zu einer Erhöhung führte.

In einem Musterverfahren hat die Dachorganisation der KOMBA Gewerkschaft bis in die letzte Instanz diese Ungerechtigkeit bekämpft - und ist vor dem Bundesverfassungsgericht gescheitert.

Um was geht es? Durch das GTK ist in § 17 Abs. 4 eine Regelung geschaffen worden, die allein die Beamten und Mandatsträger erfaßt. Sie hat folgenden Wortlaut:

„Bezieht ein Elternteil Einkünfte aus einem Beschäftigungsverhältnis... und steht ihm aufgrund dessen für den Fall des Ausscheidens eine lebenslängliche Versorgung oder an deren Stelle eine Abfindung zu oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern, dann ist dem nach diesem Absatz ermittelten Jahreseinkommen ein Betrag von 10% der Einkünfte aus diesem Beschäftigungsverhältnis... hinzuzurechnen.“

Diese Vorschrift hat zur Folge, daß sich die Einkommen eines Beamten um einen fiktiven Betrag von 10% der Einkünfte erhöhen. Der dann erhöhte Einkommensbetrag ist Grundlage für die Bemessung der zu entrichtenden Kindergartenbeiträge. Das führt in vielen Fällen dazu, daß ein höherer Beitrag als bisher zu entrichten ist. Unsere Auffassung, daß dieses verfassungswidrig ist, hatte Musterklagen vor den Verwaltungsgerichten Aachen, Arnsberg, Düsseldorf, Köln, Minden und Münster zur Folge. Das Verwaltungsgericht Arnsberg hat die Klage abgewiesen. Hiergegen wurde von uns Berufung vor dem OVG Münster eingelegt, die auch dort zurückgewiesen wurde ( 16 A 308/96 ). Anschließend erhobene Nichtzulassungsbeschwerde wurde vom Bundesverwaltungsgericht zurückgewiesen, ohne inhaltliche Prüfung der Klage.

Gegen diese Entscheidung wurde von dem DBB Verfassungsbeschwerde eingelegt, die das Bundesverfassungsgericht mit Beschluß vom 17.6.98 - 1 BvR 485/98 nicht zur Entscheidung angenommen hat. Diese Entscheidung ist unanfechtbar, so daß wir uns mit unserer Auffassung nicht durchsetzen konnten.



## Dezernat VI: Ein Prozeß ohne Ende

### Personalrat plündert die Stadtkasse - und die läßt es mit sich machen...

**Die Geschichte ist nicht jung, sondern inzwischen 2 Jahre alt.  
Erinnern Sie sich noch?**

Bei den Personalratswahlen im Mai 1996 wurden Unregelmäßigkeiten im Arbeiterbereich im Bezirksrathaus Braunsfeld festgestellt. Demnach sind die Mitglieder des Wahlvorstandes, die rein zufällig auch die Spitzenkandidaten der ÖTV-Arbeiterliste für diesen Bereich waren, unter anderem in die Arbeiterunterkünfte Bauhof Weiden und Melatenfriedhof eingefallen und haben unsere Kollegen mit den Worten überrascht, daß sie jetzt wählen könnten (müßten?). Um glaubhaft zu wirken hatten die Spitzenkandidaten am Tage zuvor noch ÖTV-Werbung verteilt und hofften nun auf diese Art reiche Beute zu machen und die Wahl für sich entscheiden zu können. Immerhin hatte die KOMBA Gewerkschaft mit Karl-Heinz Hock einen erfahrenen und angesehenen Spitzenkandidaten ins Rennen geschickt, der bereits bei vergangenen Wahlen erfolgreich agierte, und bei den Kollegen geschätzt wurde.

Und was passierte? Wer nicht richtig lesen konnte, dem wurde bei der Wahl geholfen. Egal ob eigentlich Briefwahl angeordnet war oder nicht, der Service des Wahlvorstandes funktionierte wie geschmiert. Wahlkabinen aufstellen? Die Voraussetzungen für eine geheime und damit freie Wahl zu schaffen, das hätte sich ja nicht gelohnt. So ein blitzartiger Überfall des Wahlvorstandes, an der Spitze Herr Rosenkranz, war ja auch nur eine Sache von 10 Minuten. Dafür lohnte ja der Aufwand nicht. Widersprüche von Kollegen, die mit dieser Art der Durchführung der Wahl nicht einverstanden waren, wurden einfach weggewischt.

Doch so einfach wollten wir denn doch nicht zulassen, daß Herr Rosenkranz das Recht nach seinem Gutdünken beugt und Wahlen nach eigenem Strickmuster bestimmt. Die KOMBA Gewerkschaft hat die Wahl angefochten. Schon im November 1996 hat das Verwaltungsgericht Köln die Wahl in der Arbeitergruppe aufgrund unseres vorgetragenen Sachverhaltes im Dezernat VI für ungültig erklärt. Es ordnete die Neuwahl der Arbeitergruppe an. Nach Auffassung des Gerichtes verstieß das Verhalten des Wahlvorstandes (den Namen müssen wir nicht ständig wiederholen) gegen den Grundsatz der geheimen Wahl - und damit war es im Mai 1996 für die betroffenen Kollegen keine freie Wahl - und damit wurden die Kollegen eindeutig beschissen.

Soweit die Rechtsprechung - und soweit alles in Ordnung. Hierüber haben wir bereits in der Vergangenheit berichtet - selbst die Tageszeitungen haben dies kommentiert.

Doch wer meint, die Geschichte sei damit fair abgeschlossen, der irrt, denn jetzt beginnt die Solidarität mit demjenigen zu wirken, der durch seine unrechtmäßigen Handlungen den Streit herbeigeführt hat und für die Benachteiligung der Kollegen gesorgt hat. Jetzt beginnt das Spiel auf Zeit, das Spiel, Mehrheiten mit allen Mitteln so zu verteidigen, daß eigene Positionen nicht in Gefahr geraten.

Der Reihe nach. Die Gegenseite, immerhin der Oberstadtdirektor der Stadt Köln - hier vertreten durch den Vorsitzenden des Personalrates Dezernat VI Herrn Ungeheuer - hatte mit ihrer rechtlichen Vertretung eine pfiffige Anwaltskanzlei beauftragt (die Prozeßkosten inklusive Anwaltskosten der Personalvertretung hat die Stadt aus ihrem Etat zu bezahlen). Der Anwalt kämpfte nun mit seitenlangen Statements und heeren Worten vergeblich vor den Richtern der Kammer, die die vorgetragenen Sachverhalte als am „Thema vorbei“ einstufte und ihrerseits schnell vom Tisch wischte. Dabei war doch ein Argument des Anwaltes des Dezernates VI besonders eindrucksvoll:

Die KOMBA-Gewerkschaft habe ihr Anfechtungsrecht verwirkt, weil es in diesem Bereich üblich wäre so zu wählen. In der Vergangenheit hätte das niemand angefochten, von daher sei die Wahl rechtmäßig durchgeführt worden.

Rechtsbeugung dokumentiert auch für vergangene Zeiten. Wenn ich Kollegen einmal bescheiße, dann ist der Beschiß zukünftig salonfähig und rechtmäßig.

Das Verwaltungsgericht war da glücklicherweise ganz anderer Meinung. Es hat die Interessen der Kollegen (und den Umgang damit) wesentlich höher eingestuft.

Doch mit dieser Gerichtsentscheidung (Es wurde Recht gesprochen) war denn unser Personalratsvorsitzender Ungeheuer nicht einverstanden. Durch den sachkundigen Anwalt bestärkt, und durch die Tatsache gesichert, daß alle Kosten ja die Stadt zu tragen hätte, wurde Beschwerde beim Oberverwaltungsgericht Münster einge-



legt. Wieder lange Statements und seitenlange Ausführungen, die keiner mehr nachvollziehen konnte. Scheinbar auch die Richter nicht. Die mit kompetenten Rechtswissenschaftlern besetzte Kammer des OVG Münster entschied dann nach Anhörung im August 1998: Es wurde nichts Neues zum Sachverhalt vorgetragen. Die Wahl war ungültig. Der Beschluß wurde damit nun auch von Oberverwaltungsgericht bestätigt.

Was bis jetzt also passiert ist, dient (wenn man langmütig ist) der Rechtsfindung, obwohl schon der gesunde Menschenverstand die Benachteiligung der Kollegen erkennen läßt.

Aber jetzt wird es kompliziert. Durch die Rezentralisierung des Grünbereiches war die zu unrecht gewählte Arbeiterliste der ÖTV und damit die Arbeiterliste des Personalrates wie Schnee in der Sonne geschmolzen. Es war kein Ersatzmitglied mehr da (ein Jammer) und gleichzeitig kündigte der Spitzenkandidat und freigestellte (den Namen hatten wir doch schon - ach ja Rosenkranz) zuerst hinter vorgehaltener Hand an, daß er den Streiß (um die Wahlanfechtung? - sollten tatsächlich im Rahmen des Wahlbeschlusses Gewissensbisse aufgetaucht sein?) nicht mehr ertrage und gerne zum 1.1.1999 die 58er Regelung in Anspruch nehmen wolle.

Man hatte ja viel Verständnis für den Kollegen aber gerade jetzt, in dieser prekären Situation? Die Folgen des Landespersonal-Vertretungsgesetzes waren bekannt. Das bedeutete Neuwahl, da die Liste der Arbeiterverehrer am Ende war. Neuwahl, das wollte die KOMBA Gewerkschaft doch auch - oder war es eine Wiederholung der Wahl - also keine Neuwahl. Verfluchte Situation. Wie kommt man da wieder raus?

Der pfiffige Anwalt wußte Rat. Das Oberverwaltungsgericht hatte eine Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht nicht zugelassen. Der Rechtsweg wäre also eigentlich zu Ende - und damit der Weg frei für die Wiederholung der Wahl.

Aber gegen diese Entscheidung konnte man ja wieder Beschwerde einlegen. Und kosten tut es ja auch nichts, da die Stadt Köln es ja bezahlt, womit der Etat der Stadt belastet wird und womit alle Kolleginnen und Kollegen solidarisch für die weitere Vertuschung durch den Personalrat im Dezernat VI zahlen dürfen.

War es also, um sich die Peinlichkeit der Wiederholungswahl zum jetzigen Termin zu ersparen oder hatte es sich bis zum Vorsitzenden des Personalrates, Herrn Ungeheuer, noch nicht herumgesprochen, daß man im Zeitalter des betriebswirtschaftlichen Denkens die Pfiffigkeit einer Anwaltskanzlei vielleicht nicht mehr an inhaltlichen Ergebnissen, sondern am wirtschaftlichen Erfolg mißt, - wir wissen es nicht.

Schnell hatte der Personalrat aufgrund der Absichtserklärung des Kollegen, in den vorzeitigen Ruhestand zu treten, zum frühestmöglichen Termin eine Neuwahl ansetzen lassen. Natürlich auch in der Hoffnung, daß sich das leidige Thema mit der Wahlanfechtungsklage und der damit verbundenen Wiederholungswahl dann von selbst erledigt. Die KOMBA beteiligte sich nicht an dieser Wahl, denn was ungültig und unrechtmäßig ist, kann auch nicht neu gewählt werden. So fand denn eine Neuwahl ohne unsere Beteiligung statt und die neugewählte Arbeitergruppe wurde dann schon früher installiert, denn der besagte Kollege Rosenkranz hatte es mit seinem Ruhestand so eilig, daß er bereits Ende Oktober aus dem Personalrat ausschied.

Was aber war mit der Beschwerde über die Nichtzulassung in Berlin geworden? Darüber hatte das OVG Münster zu entscheiden - und die haben, wie nicht anders zu erwarten, die Beschwerde verworfen.

Damit ist die Geschichte noch immer nicht zu Ende. Denn jetzt werden die nächsten Kosten zu Lasten der Beschäftigten produziert. Gegen die Rückweisung der Beschwerde durch das OVG Münster hat der Personalrat wieder Beschwerde eingelegt. Jetzt unmittelbar beim Bundesverwaltungsgericht in Berlin.

Und was ist, wenn das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde endgültig nicht zuläßt - was wir erwarten?

Dann ist die Wahl der Arbeitergruppe höchsttrichterlich für ungültig erklärt. Das Verwaltungsgericht Köln muß dann einen Wahlvorstand einsetzen, der die Wiederholung der Wahl in der Arbeitergruppe durchführt. Dabei haben wir doch gerade erst eine neugewählte Arbeitergruppe installiert. Ist diese Wahl dann auch hinfällig? Darüber werden wir dann wieder streiten - bis nach Berlin, denn es gibt Profiteure und es gibt eben Leute, denen ist es egal was es kostet, denn sie brauchen es persönlich ja nicht zu bezahlen. Zur Zeit liegt es im zweistelligen Tausendmark-Bereich. Aber was ist das schon.

Und gehen wir nach Berlin - dann raten Sie mal, wer immer der Sieger ist. Wir geben eine kleine Hilfe. Der Personalrat praktiziert Arbeitsbeschaffung für Juristen - leider nicht für städtische Mitarbeiter. Die werden nur getroffen.

Haben Sie die leider wahre Geschichte verstanden? - Dann sind Sie ein Genie. Wenn nicht, dann lesen Sie die Geschichte noch einmal von Vorne. Und spätestens jetzt beginnt die Wut langsam hoch zu kommen. Warum? Aus einem Wahlbeschluß einer kleinen Gruppe wird durch Verzögerung und Verschleierung und aus dem Spiel auf Zeit ein Beschluß aller Kollegen, die die Sache bezahlen dürfen - ob sie wollen oder nicht. Es stellt sich auch die

Frage, wie lange und bis zu welcher Höhe die Stadt Köln noch aus Mitteln des Steuerzahlers bereit ist, Unrecht zu finanzieren.

Uns geht es mit diesem Artikel nicht um Stimmungsmache. Dies ist daraus abzulesen, daß wir auf Wunsch des ÖTV-Spitzenkandidaten bei der Wahl des neuen Personalrates in Dezernat III (siehe Rezentralisierung des Grünbereiches) im Vorfeld auf die Veröffentlichung verzichtet haben. Wir scheren nicht alle über einen Kamm und wollen nicht, daß Unbeteiligte durch die Verwerfungen anderer beschädigt werden.

Auf in die nächste Runde.

Abschließend ein Tip: Nicht prozeßhanseln, sondern ehrlich sein. Nicht üblich, sondern korrekt wählen lassen.

# Qualitätsmanagement: Systeme und Messungen im Kindertagesstättenbereich

## Zukunft KiTa: Profil mit Qualität

Qualität spielt eine wesentliche Rolle bei der Arbeit der Kindertagesstätten in den nächsten Jahren. Die demoskopische Entwicklung wird dazu führen, daß die Nachfrage an Kindergartenplätzen entscheidend von der Qualität der Einrichtung abhängen wird und dementsprechend Profile entwickelt werden müssen, die zu einer Sicherung der Einrichtungen führen. Wir wollen hier ein für viele neues Feld erschließen und uns schrittweise an den Begriff „Qualitätsmanagement“ durch die Darstellung der allgemeinen geschichtlichen Entwicklung von Qualitätsmeßsystemen, verschiedener Perspektiven von Qualitätsmessungen und durch die Veranschaulichung des Qualitätsmeßsystems „DIN ISO 9000-9004“ nicht nur annähern, sondern praktische Hilfestellung geben. Wie soll man die Arbeit verschiedener Kindertageseinrichtungen vergleichen oder gar bewerten? Ist Kinderbetreuung kategorisierbar? Ist Betreuungsqualität meßbar? Diese Fragen werden zur Zeit im Bereich der institutionellen Betreuung von Kindern kontrovers diskutiert.

### Als Gründe dafür sind unter anderen zu nennen:

#### 1. Die finanzielle Situation der Kommunen:

Die momentane wirtschaftliche Situation in Deutschland hat zur Folge, daß den Kommunen geringere Finanzmittel zur Verfügung stehen. Diese Verminderung der finanziellen Ressourcen macht Einsparungen auch im Kindertagesstättenbereich notwendig. Eine eindeutige Beschreibung der Qualitätsmerkmale von Kinderbetreuung in Kindertagesstätten ermöglicht in diesem Zusammenhang, daß Standards festgeschrieben werden, die nicht unterlaufen werden dürfen (Ausstattung, Personalschlüssel, Gruppengröße etc.). So hofft man eine Sicherung der pädagogischen Qualität zu gewährleisten.

#### 2. Geburtenrückgang:

In den nächsten Jahren werden bedeutend weniger Kinder Kindergartenplätze benötigen, so daß ein Überangebot an Betreuungsplätzen bestehen wird. Durch die Definition der Qualität von Kinderbetreuung, und die für Eltern und andere Interessenten nachvollziehbare Garantie der Umsetzung dieser Ansprüche, erlangen die einzelnen Träger bzw. Kindertagesstätten Wettbewerbsvorteile auf dem Markt der Kinderbetreuung.

#### 3. Europäischer Vereinigungsprozeß:

Da die einzelnen Länder Europas zunehmend zusammenrücken, inzwischen gemeinsame Märkte bestehen, Arbeitsstellen innerhalb Europas ausgeschrieben werden und Umzüge notwendig machen, soll in den einzelnen Ländern auch dieselbe Qualität der Kinderbetreuung festgelegt werden. Deshalb sind die einzelnen EU-Mitgliedsländer aufgefordert, ihre Qualitätsanforderungen für Kinderbetreuung innerhalb der europäischen Diskussion einzubringen und diese Anforderungen im eigenen Land umzusetzen.

Ursprünglich stammt das Prinzip, Qualität zu überprüfen aus dem industriellen Bereich.

Zu Beginn des Jahrhunderts, um 1910, konzentrierte man sich auf die Endkontrolle, also auf die Prüfung, Aussortierung und Nachbesserung der erzeugten Produkte. Erstmals wurde diese Methode in USA in der Autoproduktion, später auch in Japan, und schließlich international und in allen Fertigungsbereichen eingesetzt.

Ab 1960 ging man, ebenfalls zunächst in USA, dann in Japan und letztendlich überall, zu prozeßorientierten Qualitätsbetrachtungen über. Ziel war es, nun Qualitätserzeugung bereits während des Fertigungsprozesses zu erreichen. Es wurde anerkannt, daß jeder Mitarbeiter einen individuellen Beitrag zur Qualität des Produkts beisteuert und deshalb individuelle Verantwortung trägt.

Neueste Konzepte wurden ab 1985 global entwickelt: Die Prüfung des gesamten Systems soll eine vollständige Qualitätserfassung ermöglichen, Qualität soll „managebar“ werden.

Es werden nicht nur die organisatorischen, sachlichen und personellen Leistungsvoraussetzungen der Firma, deren Potential im Sinne einer Vorleistungskontrolle, untersucht, ebenso werden die Zulieferbetriebe im Sinne einer Wirkungskontrolle betrachtet. Abschließend wird die Effektivität des Gesamtsystems bewertet.

Die geschichtliche Entwicklung zeigt, daß sich der Schwerpunkt innerhalb der Entwicklung von der Beseitigung von Fehlern auf deren Vermeidung verlagert hat.

Auch im Kinderbetreuungsbereich ist es notwendig, Fehler in der pädagogischen Arbeit zu vermeiden, zumal die Korrektur solcher Fehler oft unmöglich ist. Folglich muß bei Qualitätsmessungen hier die Qualität des Erziehungsprozesses im Vordergrund stehen.

Für die Messung von Qualität bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten an. Es ist notwendig, zu definieren aus welcher Perspektive Qualität beurteilt werden soll:

Der produktorientierte Qualitätsansatz beschreibt die Eigenschaften eines Sachguts oder einer Dienstleistung, die sich auf die objektive Gebrauchstauglichkeit beziehen.

Dagegen benennt der kundenorientierte Qualitätsansatz die Ansprüche des Kunden an das Produkt. Eine Ware, die den Kundenwünschen entspricht, wird besser verkauft. Allerdings sind die Kundenansprüche kaum eindeutig feststellbar, eine differenzierte Erforschung der Erwartungen ist sehr bedeutsam.

Im Dienstleistungsbereich muß auch der wertorientierte Qualitätsansatz berücksichtigt werden. Hier kann aus sozialen oder aus politischen Gründen nicht immer kostendeckend gearbeitet werden. Anders als beim kundenorientierten Qualitätsansatz kann den Kundenwünschen nicht absolute Bedeutung beigemessen werden. Stattdessen ist es notwendig, die Finanzierbarkeit und die sozialen und politischen Wirkungen in die Analysen einzubeziehen.

Dies hat für die Betrachtung der Qualität von institutioneller Kinderbetreuung zur Folge:

Das Produkt Kinderbetreuung muß definiert werden; es muß festgelegt werden, wer als Kunde von Kinderbetreuung angesehen wird, damit im nächsten Schritt die Bedürfnisse des Kundenkreis ermittelt werden können, und, da Kinderbetreuung eine Dienstleistung ist, müssen die der Arbeit zugrunde liegenden Werte und die erwünschten Wirkungen des Erziehungsprozesses dargelegt werden.

Doch neu erscheinen diese Überlegungen für die Kindertagesstättenarbeit nicht. In den meisten Einrichtungen war es schon immer üblich, eng mit den beteiligten Institutionen und mit den Eltern zusammenzuarbeiten, die Orientierung an den Bedürfnissen der Kinder war und ist ebenso in den pädagogischen Konzepten verankert. Die Arbeit der Einrichtungen war also auch in der Vergangenheit kundenorientiert, gleiches kann auch für die Wertorientierung und die Produktorientierung im pädagogischen Alltag festgestellt werden.

Warum ist es also notwendig die Prinzipien des Qualitätsmanagements in diesen Bereich einzuführen?

Im Kinderbetreuungsbereich ist in den nächsten Jahren ein verstärkter Wettbewerb zu erwarten. Sinkende Vorschulkinderzahlen und knappere Finanzmittel der verschiedenen Träger werden vermutlich zu Schließungen einzelner Gruppen oder ganzer Einrichtungen führen.

Es wird notwendig sein, daß sich Träger (Jugendamt) und Kindertagesstätten auf die neue Wettbewerbssituation einstellen, den Wettbewerbsgedanken für qualitätsorientiertes und kundenfreundliches Handeln nutzen. Qualitätsmanagement ermöglicht in diesen Zusammenhang:

1. Die Form der Betreuungsqualität und die Umsetzung der Erziehungsziele wird definiert und für die Kunden besser ersichtlich,
2. die Leistungen verschiedener Einrichtungen werden besser vergleichbar, das Qualitätsniveau einzelnen Einrichtungen besser einschätzbar,
3. die Prozesse in der Einrichtung werden optimiert.

Um die dargestellten Vorteile wirklich zu erlangen, ist es notwendig, daß die Qualität der Arbeit von unabhängigen Personen, die von außen kommen bewertet wird. Auch muß ein standardisiertes Meßverfahren angewandt werden. So werden Objektivität und Vergleichbarkeit gesichert.

Im weiteren wird ein für den Kindertagesstättenbereich relevantes Qualitätsmeßverfahren, Qualitätserfassung nach DIN ISO 9000-9004, vorgestellt.

DIN ISO 9000-9004

Nach diesen System kann jeder Betrieb von einem offiziellen Zertifizierer eingeschätzt werden. Dabei sagt ein nach DIN ISO 9000-9004 erlangtes Zertifikat nicht aus, daß der Betrieb nach allgemeinen Ansprüchen qualita-

tiv hochwertig arbeitet, sondern daß Qualitätskriterien, die vorab im Betrieb formuliert wurden, durch effiziente Mittel und Wege erreicht werden konnten.

Als wichtiges Prinzip ist die Verantwortlichkeit der obersten Leitung zu sehen. Methodisch bedeutet dies, daß die oberste Leitung die Qualitätsanforderungen an den Betrieb (Kindertagesstätte) formuliert.

Hat sich also der Träger XY entschieden eine seiner Kindertageseinrichtungen, beispielsweise die Einrichtung Z, nach DIN ISO 9000-9004 zertifizieren zu lassen, so werden folgende Arbeitsschritte folgen:

1. Ein oberstes Gremium, bestehend aus Vertretern des Trägerverbands XY, evtl. der LeiterIn der Einrichtung Z, evtl. Personalvertretern und evtl. anderen bedeutsamen Personen wird gebildet.
2. Das Gremium legt die Qualitätsanforderungen an die Einrichtung Z fest.
3. Diese Qualitätsziele werden in einem Handbuch festgehalten und genau beschrieben.
4. Anhand dieses Handbuchs kontrolliert der Zertifizierer die Wege und Mittel, die in der Kindertageseinrichtung Z zur Umsetzung der Qualitätsanforderungen eingesetzt werden. Die Überprüfung wird vom Zertifizierer z.B. durch teilnehmende Beobachtung, durch Kundenbefragungen, durch Feedbackaufzeichnungen und durch Reklamationsanalysen durchgeführt. Dabei ist die Vermeidung von ineffektiven Abläufen das angestrebte Ziel.
5. Die Begutachtungen durch den Zertifizierer finden während einer festgelegten Zeitspanne mehrmals und regelmäßig statt. Sie werden „audits“ genannt.

In diesem Zusammenhang wird Planung als Prozeß pädagogischer Arbeit betrachtet:

Durch Planung, Umsetzung im pädagogischen Alltag, anschließende Überprüfung, falls notwendig, durch Nachbesserungen, und schließlich durch erneute Planung, soll eine systematische Qualitätsverbesserung und zunehmende Zufriedenheit der Kunden erreicht werden.

Dieses für DIN ISO 9000-9004 angewandte Prinzip der Qualitätsgewinnung wird als „kleiner Qualitätskreis“ bezeichnet.

Die Feststellung, daß während der Zeitspanne der Qualitätsmessung, alle Prozesse im Betreuungsablauf der Einrichtung Z optimiert wurden, sowohl kundenfreundlich sind, als auch den Wertvorstellungen des Trägers XY entsprechen, wird abschließend durch die Vergabe des Zertifikats bestätigt.

Wir wollen hier noch erläutern, nach welchen Kriterien die Qualitätsanforderungen in das Handbuch aufgenommen werden:

Damit der Zertifizierungsprozeß erfolgreich sein kann, ist es notwendig, die Qualitätsziele präzise zu formulieren. Eine Kategorisierung dieser Ziele wird durch die Einordnung dieser in den „großen Qualitätskreis“ möglich. Zunächst werden die Erwartungen an die Rahmenbedingungen der Einrichtung Z beschrieben.

Somit werden die Anforderungen an die sogenannte „Strukturqualität“ definiert. Die Rahmenbedingungen bzw. die strukturellen Merkmale bezeichnet man als „input“.

Sämtliche Voraussetzungen für qualitativ hochwertige Arbeit, so die räumliche und personelle Ausstattung der Kita, die Kompetenz des Personals, Fachberatungs- und Fortbildungsangebote an das Personal und die Möglichkeiten diese Angebote wahrzunehmen, eine qualitätsfördernde Infrastruktur, finanzielle Mittel usw. werden unter diesen Begriff zusammengefaßt.

Die strukturellen Voraussetzungen sind gut überprüfbar, da sie großteils eindeutig feststellbar sind. Auch stehen die strukturellen Qualitätsanforderungen bei den Kindertagesstättenkunden im Blickpunkt des Interesses. Im nächsten Schritt wird die Qualität der Prozesse festgelegt, folglich spricht man von der „Prozeßqualität“. Dieser Bereich wird auch als „Produktion“ bezeichnet, alle Abläufe, die dem Erreichen der vorab formulierten Ziele dienen, werden dargestellt. Zu beachten ist, daß die Prozeßqualität von der Strukturqualität abhängig ist, eine gute Umsetzung der Erziehungsprozesse kann nur unter günstigen Rahmenbedingungen gelingen.

Prozeßqualität bezieht sich auf die

- \* Interaktionen des Personals mit den Kindern und mit den Eltern,
- \* Lernfortschritte der Kinder,
- \* Organisation im ErzieherInnenteam,
- \* Verteilung der Verantwortung innerhalb des Teams und
- \* die Verbindung zum Gemeinwesen.

Im letzten Schritt werden die Anforderungen an die Qualität des Ergebnisses der Erziehungsprozesse dargelegt, die sogenannte „Ergebnisqualität“ wird formuliert. Hier spricht man von den Qualitätsanforderungen an das Produkt bzw. von „output“. Definiert werden die Anforderungen an die

- \* Ergebnisse der kognitiven und emotionalen Entwicklung der Kinder,
- \* deren soziale Kompetenzen,
- \* die Integration von ausländischen Kindern in der Gruppe und andere gewünschte Ergebnisse.

Das Kundeninteresse ist in diesen Bereich ebenfalls sehr groß, da Eltern und Gesellschaft von den Einrichtungen die optimale Förderung der Kinder erwarten.

Auch wenn zwischen Prozeßqualität und Ergebnisqualität ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, ist die Qualität der Prozesse, die das Erreichen bestimmter Ergebnisse bewirken als bedeutsamer zu bewerten. So ist beispielsweise nicht von vorrangiger Bedeutung, daß ein Kind zählen lernt, sondern auf welche Weise, ob durch Zahlentraining oder eigene Erkenntnis von mathematischen Zusammenhängen, ob durch Belehrung oder durch eigene Forschungskraft. Dies ist insofern bedeutsam, da eigene Erkenntnisse von Zusammenhängen den Kindern gleichzeitig Selbstvertrauen vermitteln und den Grundstein für weiteres Forschen und neue Erkenntnisse von der Welt legen.

Insgesamt wird deutlich, daß das Qualitätsmeßverfahren DIN ISO 9000-9004 die individuellen Anforderungen der einzelnen Kitas berücksichtigt. Für die Qualitätserfassung von Betreuungseinrichtungen sind bei den verschiedenen Trägern noch andere Meßverfahren, die die Umsetzung allgemeinerer und für alle Einrichtungen verbindlich festgeschriebener Qualitätsmerkmale überprüfen, im Gespräch. Dies mag zunächst sinnvoll erscheinen, da diese Verfahren eindeutiger sind und eine bessere Vergleichbarkeit der verschiedenen Einrichtungen ermöglichen. Wir halten es jedoch für sinnvoller, die Vielfalt der einzelnen Einrichtungen zu berücksichtigen, so wie es durch DIN ISO 9000-9004 geschieht.

Zur Zeit gibt es in Deutschland keine oder kaum Kindertageseinrichtungen, die bereits zertifiziert wurden. Wir stehen also am Beginn eines Prozeß. Die Zukunft wird zeigen in welche Richtung sich Qualitätsmanagement in diesen Bereich entwickeln wird.

Entwickeln wird es sich.

Barbara Bach

Literatur:

Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGSt): Bericht der KGSt, Köln, 1995

Franziska Larra: Aspekte einer Qualitätssicherung im Kindergarten, in: Jugendwohl 1/1998, S. 29ff.

Eine spielerische Annäherung

Qualität für Kinder

Qualitätsmanagement, ein neues

Schlagwort und inzwischen in jeder einschlägigen Fachliteratur zu finden. Ein Erläuterungsversuch wurde hier gestartet. In Kürze wird, glauben wir den Vorhersagen der Wissenschaftler, der Bereich der Kindertageseinrichtungen sich einem bis jetzt nicht erlebten Konkurrenzkampf unterwerfen müssen. Eltern haben durch die Vielzahl von Kindergartenplätzen die Möglichkeit, sich den Platz für ihr Kind auszusuchen und müssen nicht froh sein überhaupt einen Platz zu bekommen.

Es wird notwendig werden, daß sich Träger und Einrichtungen auf die neue Wettbewerbssituation einstellen, den Wettbewerbsgedanken für qualitätsorientiertes und kinderfreundliches Handeln nutzen.

Nun wird man wieder sagen: Zukunftsmusik. Wir müssen aber - und das ist unsere Verpflichtung - hinweisen und Zukunft begleiten. Wer zu spät kommt, den bestraft die Zeit. Von der Stadtverwaltung wird derzeit ein Informationspapier erarbeitet, daß kurzfristig allen Dezernaten und Dienststellen zur Verfügung gestellt werden soll.

Aber ist tatsächlich so kompliziert, was sich kompliziert anhört?

Wir meinen: nein.

Ein Spiel „Qualität für Kinder“ gibt pädagogischem Personal einen Einblick in diese Qualitätsdiskussion. Spielerisch können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Qualitätsmerkmale, die ja zum Teil bereits vorhanden sind, kennenlernen und die besonderen „Produkte“ ihrer Einrichtung beschreiben lernen.

Mit dem notwendigen Spaß am Spiel führt „Qualität für Kinder“ durch die trockene Materie und läßt die oben ausführlich beschriebenen Begriffe Realität werden. Die zeitliche Begrenzung des Spiels macht seinen Einsatz auch für Dienstbesprechungen und Teamsitzungen interessant und möglich.

Ziel des Spiels ist eine fiktive Zertifizierung nach DIN. Also, ohne Angst in den Prozeß und ans Ziel.

Das Spiel erscheint voraussichtlich im Frühjahr 1999.

## **Jetzt im Beitrag enthalten +++ Zusätzliche Kosten für das Mitglied: Keine**

KOMBA Gewerkschaft:

Mehr Service,  
mehr Leistung

Die berufliche Tätigkeit bei einer Feuerwehr birgt viele Risiken. Wir wollen Ihnen einige davon abnehmen. Als besondere Service-Leistung für die Beamten und Arbeitnehmer im Feuerwehrbereich hat die KOMBA Gewerkschaft eine Diensthaftpflichtversicherung abgeschlossen. Diese ist für alle KOMBA Mitglieder im Feuerwehrbereich ab sofort im KOMBA-Beitrag enthalten. Der Leistungsumfang:

Dienst-Haftpflicht

DM 2.000.000,00 für Personenschäden

DM 600.000,00 für Sachschäden

DM 50.000,00 für Vermögensschäden.

Geräte- und Geräteregeß Haftpflicht

DM 10.000,00 für Personenschäden

DM 10.000,00 für Sachschäden

DM 10.000,00 für Vermögensschäden

Abhandenkommen von persönlichen Ausrüstungsgegenständen

DM 400,00 Deckungssumme je Schadenereignis

Regeß-Haftpflicht bei Schäden an oder durch Dienst-Kfz oder Dienstboote

DM 100.000,00 Deckungssumme pauschal für Personen-, Sach- und Vermögensschäden

Verlust von Dienstschlüsseln

DM 30.000,00 Deckungssumme pro Schadenereignis

Dieses Versicherungspaket soll unsere Mitglieder im Feuerwehrbereich, als Mitarbeiter eines außerordentlichen Risikobereiches, schützen. Das Angebot gilt nur für KOMBA-Mitglieder, das heißt, KOMBA-Mitgliedschaft ist Voraussetzung.

Über weitere Bereiche unserer Service-Ergänzung denken wir nach. Unser Motto: Mehr Service bei unverändertem Beitrag

Diensthaftpflicht für Feuerwehrbeamte



# Thema Beihilfe

## Ein Problem wurde gelöst

Wir haben mehrfach über die negative Entwicklung der Beihilfe berichtet. An dieser Stelle nun auch die positive Nachricht: Das Problem Beihilfe kann nach dem jetzigen Stand der Dinge abgehakt werden. Die Antragsbearbeitung - eine Sache von wenigen Tagen.

Der Mißstand, daß die Bearbeitung der Beihilfeanträge sich Anfang dieses Jahres trotz heftigster Beschwerden wochenlang hinschleppte und Wartezeiten bis zu 12 Wochen in Kauf genommen werden mußten mit der Folge, daß viele unserer Mitglieder hohe Arztrechnungen vorfinanzieren mußten, scheint Vergangenheit.

Wir hatten dieses Problem auf unserer diesjährigen Mitgliederversammlung thematisiert und eine Resolution an den Oberstadtdirektor gerichtet.

Mit Schreiben vom 13.8.1998 hat die Verwaltung ausführlich Stellung genommen und ihre Maßnahmen gegen den Beihilfestau mitgeteilt (siehe Kasten).

Neben all den beschriebenen organisatorischen Änderungen wurde die unserer Meinung nach entscheidende Ursache abgestellt: Der akute Personalmangel.

Bei allem Verständnis für zu leistende Einsparungen im Personalbudget. Hier wurden auf Kosten des Service gespart. Es war eigentlich abzusehen, daß bei steigenden Antragszahlen das Nichtbesetzen der Vakanzen nur in die Katastrophe führen konnte. Zuerst spürten dies die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ehemals 115. Eine Überstundenaktion jagte die andere. So ging es nicht mehr weiter. Der Personalrat zog die Notbremse und stimmte den Überstundenaktionen nicht mehr zu, da diese Arbeitsbelastung den Kolleginnen und Kollegen nicht mehr zuzumuten war.

Aber Schlußstrich.

Wir können positiv in die Zukunft schauen: Inzwischen sind alle Stellen besetzt; die Einführung von neuer Technik ist so gut wie abgeschlossen; die riesigen Rückstände sind bis auf wenige Fälle abgebaut. Dankeschön allen Beteiligten.

Bis Ende des Jahres ist ein „blanker Tisch“ zu erwarten. Es sieht so aus, als ob dieses Ziel tatsächlich erreicht werden kann.

Eine Lücke im System sollte hier noch angesprochen werden: Die Wartezeit im Prüfbereich. Es nützt wenig, wenn ein Antrag beim Sachbearbeiter innerhalb weniger Tage bearbeitet ist, aber noch 6 bis 7 Wochen beim Prüfer liegt. Dieses Problem ist aber erkannt und man steuert auch hier erfolgreich gegen.

An dieser Stelle sollte, nach aller Kritik der Vergangenheit, folgendes besonders positiv herausgestellt werden: Die Leistungsbereitschaft und das Engagement der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter bei 1100/3 (ehemals 115). Ohne deren Einsatz wäre diese Entwicklung nicht möglich gewesen. Eine wirklich tolle Leistung, obwohl die Kolleginnen und Kollegen in der Vergangenheit allzuoft Prügel in Form von verbalen und nonverbalen Beschwerden bezogen hatten, für die sie gar nicht verantwortlich waren.

Man sieht: Eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Dezernat, Dienststelle, Personalrat und Beschäftigten führt zu greifbaren Ergebnissen, die eine schnelle, umfassende und kompetente Dienstleistung sicherstellen.

Und auch die Qualität kommt nicht zu kurz.

# Brennpunkt Bezirksämter: Kompetenzgerangel

## Qualität und Beratung bleiben auf der Strecke

Es ist noch nicht ganz soweit: Erst Mitte Januar 1999 jährt sich eine geplante Organisationmaßnahme in dem Bereich der Personalbemessung zum Aufnahmeverfahren Kindertagesstätten in den Bezirksämtern. Worum es geht? Um die Ausführung des Ratsbeschlusses vom 23.11.95 zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz und damit verbunden um die personelle Verstärkung der Bezirksämter.

So lange die Bearbeitung der damals neuen Aufgabe durch ABM-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigt werden konnte, war alles kein Problem. Die Finanzierung belastete ja die bezirksorientierten Budgets nur unerheblich. Nach zwei Jahren AB-Maßnahme mußte dann die endgültige Personalbemessung getroffen werden. Dementsprechend reagierten Fachamt und Bezirksämter. Man brachte eine gemeinsam getragene Lösung auf den Weg, nämlich die dauerhafte Einrichtung von einer 1/2 Stelle pro Bezirksamt. Eine Lösung die alle Beteiligten als akzeptabel begrüßten und deren Finanzierung nach Abstimmung mit 20 gesichert war. Damit war das Problem ja eigentlich vom Tisch - bedenkt man, daß die zu Grunde liegende Arbeit ja laufend durch bereits eingesetzte Mitarbeiter erledigt wird.

Wären da nicht die Dezernatsorganisatoren. Diese haben nämlich, mit der Einrichtung der Stellen beauftragt, festgestellt, daß eine einvernehmliche Lösung ohne ihre Mitwirkung getroffen wurde. Und das kann ja wohl nicht sein. Wer zuständig ist, der muß auch seine Zuständigkeit unter Beweis stellen. Nach dem Motto „Ohne uns läuft nichts“ wurde zuerst mal Formalismus eingebracht und aus dem eigenen Kreis fanden sich 2 Dezernatsorganisatoren, die der ganzen Sache im Rahmen von „Prüfung vor Ort“ auf den Grund gehen sollten. Beschlossen, getan. Und siehe da: die Dezernatsorganisatoren waren schlauer als Fachamt und Bezirksamtsleiter, gewiefter als Kämmerei und Logik: Nicht überall müssen Stellen in dem Umfang zugesetzt werden. Gemessen wurde aber von den Organisatoren lediglich der technische Bearbeitungsvorgang. Beratung und Information für den Bürger (Schon mal was davon gehört?) werden anders gelöst - vielleicht wird mit der Aufgabe der Fachbereichsleiter Jugend betraut? Die Stadt kann sich - so scheint die Auffassung der Organisatoren ja zu sein - leisten Beratung und Information mit BAT III/II zu vergüten (vielleicht unter Wegfall der Führungsaufgabe des Fachbereichsleiters). Eine in sich unschlüssige Verzögerung. Man muß sich schon wundern. Wenn ein Fachbereichsleiter tatsächlich die Zeit hat, einfachste Beratungs- und Informationsgespräche zu führen, dann ist er auf dem besten Weg, sich selbst ad absurdum zu führen. Eine solche Aufgabe kann man noch viel preiswerter organisieren.

Es wird Zeit, daß eingelenkt wird und der mit allen Beteiligten abgestimmte Vorschlag nunmehr aufgegriffen wird. Macht man es nicht, wird spätestens im nächsten Jahr aufgrund der dann dauerhaften Belastung (die Stichtagsregelung endet 1998) ein kleines Chaos ausbrechen. Warum? Siehe oben.

Wir werden auf jeden Fall im Januar zum Geburtstag gratulieren - Glückwünsche dem Amtsschimmel. Er wird nicht nur die neue Verwaltungsstruktur überleben, sondern geradezu wiederauferstehen.

## Sportstätten - Noch kein Handlungsbedarf

Mit Beschluß vom 23.6.98 hat der Rat die Neustrukturierung der Kölner Sportstättenverwaltung beschlossen. Großsportanlagen, wie das Müngersdorfer Stadion, das Südstadion, die Höhenberger Kampfbahn und andere sollen aus der Verwaltung ausgegliedert werden und auf die bestehende Sportstätten GmbH übertragen werden (wir berichteten in der letzten DABEL).

Nachdem nun einige Monate ins Land gegangen sind, haben sich die Fachleute in der Verwaltung, aber auch die verschiedenen betroffenen Bereiche mit dem Beschluß auseinandergesetzt. Ergebnis: Die Sache dauert länger als ursprünglich vorgesehen war.

So werden die organisatorischen Vorbereitung wesentlich davon abhängen, wie steuerliche Probleme gelöst werden können. Hinzu kommt, daß die Geschäftsführung der Sportstätten GmbH neu ausgeschrieben wurde und mit der Auswahl ein Personalberater betraut wurde. Mit einer Entscheidung ist erst zum 1. April 1999 zu rechnen. Erst danach werden die jetzt in Arbeit befindlichen Vorbereitungen zur Meinungsbildung abgeschlossen werden können.

Für das Personal der Sportstätten ist genug Zeit, die Sache in Ruhe anzugehen. Es bleibt also in den nächsten Monaten vorerst alles beim Alten.

Bewegung könnte durch Fortuna-Präsident Hans Löring in die Verhandlungen kommen, der, darf man Kölner Zeitungen glauben, schon in der Vergangenheit mehrfach deutlich gemacht hat, daß er das Südstadion gerne in eigene Regie übernehmen würde. Auch bei einer solchen Entwicklung sind Nachteile für die Beschäftigten nicht zu erwarten. Wir werden zu gegebener Zeit auf die Angelegenheit zurückkommen. Sollte der Rat seine Entscheidung zu privatisieren revidieren, würden wir das begrüßen. Wenn nicht, werden wir einen Überleitungsvertrag für unsere Mitglieder aushandeln.

# Nostalgie Pur

## Studieninstitut für kommunale Verwaltung der Stadt Köln

### Ade...

Bei dieser Überschrift wird es manch einem richtig wehmütig ums Herz. Der Rat hat in seiner letzten Sitzung im November ,98 beschlossen, sich vom Studieninstitut zu verabschieden und der Fusion mit dem Rheinischen Studieninstitut zugestimmt.

Die Gründe für die Fusion sind eigentlich einleuchtend. Aufgrund der gesunkenen Zahl der Nachwuchskräfte (maximal 20 pro Jahr) hat ein eigenes Studieninstitut seine Existenzberechtigung verloren. Auf Landesebene ist man dabei, die Mindestanforderungen für Studieninstitute neu zu definieren. Hier sind unter anderem fünf hauptamtliche Lehrkräfte im Gespräch, von denen einer ein Jurist, ein Volkswirtschaftler, ein Psychologe usw. sein soll.

Unter diesen Qualitätsstandards hat ein heruntergefahrenes Studieninstitut keine Chancen mehr. Gar nicht so entscheidend ist dabei die Frage, ob die eine oder andere Form letztlich billiger ist. Ausbildung ist nun mal standardisiert. Der gehobene Dienst hat es 1976 mit der Einführung der Fachhochschulen schon vorgemacht.

Diese Gründe reichten den Politikern aus, um unser Studieninstitut zu schließen.

Das bedeutet, daß Unterricht demnächst gemischt mit Assistentenanwärtern aus anderen Einstellungsbehörden stattfinden wird. Der Kommunalrechtunterricht wird nicht mehr von städtischen Dozenten abgehalten.

Damit stehen die städtischen Verhältnisse nicht mehr im Vordergrund. Der Unterricht wird sich leider nicht mehr an den praktischen Verhältnissen in Köln orientieren können und das nicht nur im Kommunalen Verfassungsrecht. Lehrgang I und II können nicht mehr so bedarfsorientiert durchgeführt werden, sondern müssen sich auch nach dem Bedarf anderer Einstellungsbehörden richten.

Kurzum, die Stadt Köln ist nur noch einer von sieben Trägern des neuen Studieninstitutes.

Schade - wer erinnert sich nicht gerne an die abenteuerlichen Paternosterfahrten im Gebäude der Volkshochschule; an den ewigen Hick-Hack um den Standort Porz, bei dem es, obwohl siebenstellige Summen investiert wurden, immer um die Frage ging, ob ab dem nächsten Schuljahr wieder eine Hauptschule in das Gebäude einziehen will.

Und was wird aus dem Personal? Das wurde lange vor dem Ratsbeschluß schon umgesetzt. Das spiegelt die Einstellung der Verwaltung zu „Ihrem“ Studieninstitut wieder. Zwei Hauptamtler wechselten zur Fortbildung und Personalwirtschaft; eine Hauptamtlerin und der Studienleiter wagen den Sprung in das neue Rheinische Studieninstitut und wollen dort die stadtkölnische Fahne hoch halten. Für das Verwaltungspersonal hat man andere Stellen gefunden. Also alles sozialverträglich!?

Wir denken, daß es für die Betroffenen doch nicht so leicht war, besonders dann, wenn man Jahre seiner beruflichen Tätigkeit investiert hat.

Die KOMBA Gewerkschaft Köln wünscht allen betroffenen Kolleginnen und Kollegen für ihre zukünftige Arbeit viel Erfolg und dankt ihnen für die gute Ausbildung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Uns bleibt nur übrig, wehmütig an alte Zeiten zurückzudenken, Fotos zu sichten und so manche Geschichte über Herrn Frings oder Herrn Wirkowski auf Lehrgangstreffen wieder aufzuwärmen.

## **Erster Teil der Umstrukturierung beendet KOMBA-Geschäftsstelle jetzt im 6. OG**

In der letzten Ausgabe der DABEI 1997 kündigte Vorsitzender Ulrich Langner eine Umstrukturierung der Arbeit an. Die ersten Maßnahmen, die damit zusammenhängen, wurden im Sommer 1998 erfolgreich abgeschlossen. Die Geschäftsstelle präsentiert sich nunmehr in neuen Räumen im 6. OG des Hauses Alter Markt 36-42. Auf großartige Repräsentationsräume wurde beim Ausbau bewußt verzichtet. Die Besprechungsräume wurden zweckmäßig dem Bedarf in Größe und Beschaffenheit angepaßt. Trotzdem wurde wieder ein Ort geschaffen, der auch zum kurzzeitigen Verweilen einlädt. Wert wurde bei der Einrichtung auf Technik und Funktionalität gelegt, und auf weitere Entwicklungsmöglichkeiten.

Ein kleiner Bildausschnitt der neuen Räume unter den Dächern von Kölns Altem Markt. Eine weitere Optimierung der vorhandenen Bestuhlung wird in diesem Jahr noch abgeschlossen. Der Nebeneffekt des neuen Vorstandskonzeptes: Die Finanzen der Gewerkschaft werden in den nächsten Jahren nicht so stark belastet, wie dies in der alten Geschäftsstelle der Fall war.

# Die Perspektive für die nächsten Jahre

## Prozeßorientierte Veränderung in der Sozialhilfe

Die Sozialhilfe entwickelt sich. Aus den verschiedenen Vorschlägen der Vergangenheit hat sich nunmehr eine, als vorläufig endgültig zu bezeichnende Organisationslösung herauskristallisiert. Diese Lösung, die von der Projektgruppe „Zukunft der Sozialhilfe“ erarbeitet wurde, ist inzwischen von allen Beteiligten, dem Fachamt und den Bezirksämtern, unstrittig. Mit der Umsetzung wurde begonnen.

Wie sieht nun die neue Organisation aus? Es kann auf einen kurzen Nenner gebracht werden: Statt Verwaltung der Sozialhilfebedürftigkeit soll der Schwerpunkt der Hilfestellung darauf abzielen, den Hilfeempfänger möglichst kurzfristig wieder finanziell von der Hilfe unabhängig zu machen. Hierdurch soll eine Eindämmung und Begrenzung der überhöhten Fallzahlen erfolgen.

Nach unserer Auffassung werden sich nachstehende Organisationsmaßnahmen positiv auswirken:

1. Die Spezialisierung der Unterhaltsheranziehung, die zu großen Erfolgen bei der Einnahmeseite geführt hat - und führen wird. Gleichzeitig wird hierdurch der Druck auf die Sachbearbeiter in der offenen Hilfe gelindert.
2. Mit der Einrichtung des Bedarfsfeststellungsdienstes wurde eine alte Mitarbeiterforderung umgesetzt, die auch entsprechende Erfolge erwarten läßt.
3. Der schon lange von den beschäftigten geforderte Einsatz von modernen PC-Technik wird nun ausgebaut. Hierdurch sind Arbeitserleichterungen zu erwarten.

4. Das Kernstück: Die geplante und zur Zeit in Umsetzung begriffene Umstrukturierung der „offenen Hilfe“ in Soziale Aktivierung und Soziale Sicherung ist der wichtigste Schritt. Ausstieg aus der Sozialhilfe statt Verwaltung der Sozialhilfebedürftigkeit. Ein Modell, das auch von anderen Sozialämtern mit Interesse beobachtet wird. Es wird zu Arbeitszufriedenheit zumindest bei den Ausstiegsberatern führen, aber auch bei den übrigen Sachbearbeitern, da hier langfristig ein Abbau von Hilfefällen prognostiziert werden kann.

Das mit der Einrichtung von A 11 Stellen in der Ausstiegsberatung endlich eine Perspektive für die Beschäftigten eröffnet wird, ist zu begrüßen.

Wir wollen aber hier nicht nur euphorisch sein. Es schließt sich an eine Negativliste, die Probleme beschreibt, die zur Zeit noch der Lösung bedürfen:

1. Zur Zeit sind über 25 Stellen nicht besetzt
2. Dies führt zu deutlich überhöhten Fallzahlen
3. Was wiederum eine erhebliche Arbeitsüberlastung der Einzelnen zur Folge hat
4. Mit dem Ergebnis: Langzeiterkrankungen, die aber in der Stellenvakanz keine Berücksichtigung finden
5. Was dann wieder zu 1. führt und sich so in einem Teufelskreislauf fortsetzt.
6. Einarbeitungszeiten (1 Jahr) werden nicht berücksichtigt.
7. Die Anzahl der Nachwuchskräfte (Abgänger Fachhochschule) reicht nicht zur Wiederauffüllung der Vakanzen. Es werden zu wenig Nachwuchskräfte eingestellt und ausgebildet.
8. Zwangsrekrutierungen in der Vergangenheit führte zu verstärktem Frust der Mitarbeiter in einem schon vorhandenen frustrierenden Arbeitsfeld.
9. Hieraus erfolgte Demotivation und Arbeitsausfall durch Krankentage.
10. Alle Arbeitsplätze in der Sozialhilfe entsprechen nicht den EU-Richtlinien und machen mittelfristig den Beschäftigten krank. Sie sind weder PC-gerecht, noch für die hohe Anzahl von Aktenbeständen in den Büros eingerichtet. Entsprechende Berichte des arbeitsmedizinischen Dienstes bestätigen dies.

Kleinigkeiten, die es gilt sofort zu bekämpfen, damit die neue Organisation erfolgreich sein kann.

Abschließend ein paar perspektivische Forderungen für die Zukunft:

Wir wollen

- \* Ausbau der sozialen Aktivierung.
- \* Strukturelle Verbesserung auch für die soziale Sicherung.
- \* Einhaltung der EU-Richtlinien für Arbeitsplätze.
- \* Einsatz von Springern um Spitzenbelastungen abzufedern.
- \* Berücksichtigung der Langzeiterkrankungen bei der Personalbemessung.
- \* Berücksichtigung der Einarbeitungszeiten bei der Personalbemessung.
- \* Auswahl von Personal, das auch in der Sozialhilfe arbeiten will.
- \* Einsatz von Seiteneinsteigern.
- \* Aufstockung der Anzahl von Nachwuchskräften.
- \* Gezielte Anwerbung im Bereich der Angestellten + Beamten durch Werbe- und Marketingmaßnahmen.
- \* Positive Darstellung der Arbeit und Perspektiven in der Sozialhilfe, zum Beispiel durch ausführliche Berichte in der „Stadt intern“.



## Rückblick - Informations- und Kulturkreis

### „RTW Fünf Zwo-Einsatz Amsterdamer Straße, Kinderkrankenhaus“

Durch die große Fahrzeughalle der Feuerwache (FW) 5 schallte es aus den Lautsprechern. Brandmeister Irmen verabschiedete sich noch kurz von der Gruppe, die er bis dahin geführt hatte und ging auf den Rettungswagen zu. Während das Rolltor hochging, stieg der hinzugekommene Rettungssanitäter ebenfalls ein und mit flackerndem Blaulicht verließ das „große rote Taxi“, wie es manchmal respektlos genannt wird, die Halle. Beim Einbiegen in die Scheibenstraße ertönte dann das bekannte „Tatü-Tata“. Das Martinshorn war eingeschaltet.

„Feuerwehr live“ am 25. April diesen Jahres, kurz nach 11.00 Uhr, für etwas mehr als 30 Besucher des Informations- und Kulturkreises. Eigentlich ein „Heimspiel“, da ja der größte Teil der Feuerwehrbeamten auch KOMBA-Mitglieder sind. Eine Tatsache, auf die schmunzelnd Oberbrandrat Eyrer bei der Begrüßung hinwies. Er machte uns in einem ersten Überblick mit der Organisation der Berufsfeuerwehr Köln bekannt, bei der über 800 Mitarbeiter für die Kölner Sicherheit tätig sind, und vergaß nicht, die Vielzahl der Helfer bei den Löschgruppen der Freiwilligen Feuerwehr Köln zu erwähnen, ohne die eine flächenmäßig so große Millionenstadt kaum auskommt.

Und wie ernst die ihre Sache nehmen, sah man bei der an diesem Samstagmorgen angesetzten Routineübung mit der Drehleiter, die auf dem Hof auf- und ausgefahren stand. 30 Meter sind schon eine stattliche Höhe. Schwindelfreiheit ist absolute Voraussetzung. Etwa 15 Leute in Schutzanzügen mit aufgesetztem Helm, darunter auch eine junge Frau, bemühten sich tapfer. Bei manchem hatte man den Eindruck, daß nach der Hälfte der unendlich vielen Sprossen wahrscheinlich doch die letzten 3 Gläser Kölsch vom Vorabend den Schwung der ersten 20 Meter Höhe etwas verlangsamt. Aber trotzdem: Alle Achtung! (Ich selbst käme wohl kaum über die ersten 12 Meter hinaus.)

Doch zurück in die Fahrzeughalle, wo die zweite Gruppe gerade von Brandmeister Weyer den „Baby-Rettungswagen“ erklärt bekam. Auch so etwas gibt es bei der Feuerwehr, speziell für den Transport von Kleinkindern. Besonderes Merkmal: Zwei Mitfahrerplätze im „Klinikteil“, etwa für die begleitenden Eltern. Weyer, der dann die „verwaiste“ zweite Gruppe mit übernahm, war an diesem Tag als Fahrer für das TLF 5 (Tanklöschfahrzeug) mit etwa 4.500 ltr. Löschwasser, Schaummitteln usw. an Bord eingeteilt. Neben dem Fahrzeug, wie neben allen Einsatzfahrzeugen (außer Kranken- und Rettungswagen) standen auf dem Boden neben der Fahrertür seine Stiefel mit der daraufliegenden Überziehhose des Schutzanzuges. Im Alarmfall Schuhe aus, in die Stiefel „springen“ und die Hose hochziehen. Geschwindigkeit ist keine Hexerei. Die dazugehörigen Schutzjacken, die Helme und die Steigegurte (mit anhängendem Handbeil) lagen auf den Sitzen in den Löschfahrzeugen. Unter den Sitzen sah man die Atemschutzgeräte befestigt.

Wir hatten Glück. An diesem Morgen hat es im Bereich der FW 5 nicht gebrannt. Es wurde auch keine Hilfeleistung angefordert. So konnte Herr Weyer alle restlichen Lösch- und Sonderfahrzeuge anschaulich erklären. Dabei beeindruckte mich nicht so sehr der mächtige Fahrzeugkran, der leicht etliche Tonnen hebt, sondern der „Rüstkraftwagen“. Dieses Fahrzeug hat wohl alle gängigen Werkzeuge, einschließlich vieler spezieller Utensilien aus allen Handwerkssparten, bis hin zu einem leistungsstarken Aggregat für die Stromerzeugung, an Bord. Eine abschließende Stippvisite bei der Leitstelle, die neben der Branddirektion, der Verwaltung und einer Reihe anderer Einrichtungen im gleichen Gebäude wie die FW 5 untergebracht ist, machten uns damit bekannt, daß dort etwa 110.000 Einsätze im Jahr bearbeitet werden. Der größte Anteil mit etwa 90.000 entfällt dabei auf den Rettungsdienst und den Krankentransport. Wenn man im Bedarfsfall die Telefonnummer 112 anwählen muß, dann wissen wir jetzt, wo dieser Anruf ankommt.

Und das dann bei Bränden, Hilfeleistungen, Rettungseinsätzen und Krankentransporten, wir in den besten Händen sind, das hat uns dieser Besuch sehr anschaulich vermittelt.

Wie steht es so schön über den Eingangstoren der FW 3 neben den in Stein gehauenen Bildern von Feuerwehrmännern:

Wo wehrhafter Männermut  
Kämpft gegen Feuers Glut  
Ist Leben, Hab' und Gut  
Der Bürger in treuer Hut

In diesem Sinne unseren „Blauröcken“ weitere erfolgreiche 125 Jahre (und noch mehr).

P. Majerus