



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 30.01.1998

Rahmenvereinbarung über Grundprinzipien der Verwaltungsreform RdErl. d. Innenministeriums v. 30.1.1998 V - Arbeitsgruppe Verwaltungsreform

Rahmenvereinbarung

über Grundprinzipien der Verwaltungsreform

RdErl. d. Innenministeriums v. 30.1.1998

V - Arbeitsgruppe Verwaltungsreform

Die Landesregierung hat am 27.11.1997 mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Landesbezirk Nordrhein-Westfalen - (DGB), der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft - Landesverband Nordrhein-Westfalen - (DAG) und dem Deutschen Beamtenbund - Landesbund Nordrhein-Westfalen - (DBB) die nachfolgend abgedruckte Rahmenvereinbarung über Grundprinzipien der Verwaltungsreform abgeschlossen. Die Rahmenvereinbarung ist in zwei getrennten Ausfertigungen bei identischer Textfassung mit DGB/DAG einerseits und dem DBB andererseits unterzeichnet worden.

Die Rahmenvereinbarung ist am 28.11.1997 in Kraft getreten; sie gilt für die unmittelbare Landesverwaltung mit Ausnahme der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofs.

Wie in der Präambel zur Rahmenvereinbarung zum Ausdruck kommt, ist es Ziel, die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger zu erhalten und zu erhöhen, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit des Verwaltungshandelns ebenso wie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern sowie die Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume der Beschäftigten (im Rahmen dezentraler Ressourcenverantwortung) zu stärken. Die Rahmenvereinbarung soll die von allen Unterzeichnern als notwendig erkannte Strukturveränderung fördern.

Die Landesregierung ist sich dessen bewusst, dass die Ziele der Verwaltungsreform/Verwaltungsmodernisierung letztlich nur erreicht werden können, wenn sie von allen Beteiligten mitge-

tragen und mitgestaltet werden. Die Landesregierung appelliert daher an alle Beteiligten, bei der praktischen Umsetzung der

Rahmenvereinbarung in den Dienststellen partnerschaftlich zusammenzuarbeiten.

Im Einvernehmen mit dem Ministerpräsidenten und allen Ministerien.

Rahmenvereinbarung über Grundprinzipien der Verwaltungsreform

I. Präambel

Der ökonomische, ökologische, technologische und soziale Wandel erfordert eine sozialverpflichtete, an aktuellen Problemen und zukünftigen Aufgaben orientierte, ausreichend finanzierte und wirksam organisierte Landesverwaltung.

Das Land wird seine Verantwortung bei der Bewältigung der strukturellen Veränderungen in der Verwaltung wahrnehmen und die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse gewährleisten.

Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger zu erhalten und zu erhöhen, Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit des Verwaltungshandelns ebenso wie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern sowie die Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume der Beschäftigten (im Rahmen dezentraler Ressourcenverantwortung) zu stärken.

Ganzheitliche, abwechslungsreiche und qualifizierte Tätigkeiten, die die Kommunikation zwischen Bürgerinnen und Bürgern und Beschäftigten zugunsten qualifizierter Information, Beratung und Betreuung verbessern, dienen sowohl der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung als auch der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Selbstverständlich ist dabei die sozialverträgliche Gestaltung des dafür erforderlichen Technikeinsatzes.

Diese Ziele werden zwischen allen Beteiligten zum Schutz der berechtigten Interessen der Beschäftigten des Landes und zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger einvernehmlich umgesetzt.

Für die Verwaltungsreform gibt es verschiedene Gründe: So werden die Anforderungen unserer hochdifferenzierten und weitgehend technisierten Gesellschaft an staatliches Handeln nicht abnehmen, sondern eher noch wachsen. Vor allem Bildung und Gesundheit, Wirtschaft und Verkehr, Umweltschutz und öffentliche Sicherheit sind ohne eine zuverlässig funktionierende und leistungsfähige staatliche Verwaltung nicht zu gewährleisten. Dabei muß sich auch die Verwaltung in immer kürzeren Zeiträumen auf veränderte wirtschaftliche, gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen einstellen, die vor nationalen Grenzen längst nicht mehr halt machen.

Zu den neuen Aufgaben kommen veränderte Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger an Staat und Verwaltung. Der Wunsch nach mehr Partizipation und größerer Transparenz des Verwaltungsvollzugs ist im demokratischen Rechtsstaat an die Stelle der unkritischen Entgegennahme administrativer Entscheidungen getreten.

Die von der Verwaltung erbrachten Leistungen hängen im wesentlichen von der Qualifizierung und vom Engagement ihrer Beschäftigten ab. Sie sind die mit Abstand wichtigste Ressource jeder Verwaltung, und sie haben im Laufe der Zeit ein anderes Selbstverständnis entwickelt, das nicht zuletzt dem partnerschaftlichen Zusammenwirken mit den Adressaten behördlicher Entscheidungen - zu denen sie schließlich auch selbst gehören - größere Bedeutung beimisst. Dementsprechend müssen die Vorschläge und Interessen der Beschäftigten bei der Verwaltungsreform berücksichtigt werden, die ohne das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gelingen kann.

Angesichts der Lage der öffentlichen Haushalte kann auf neue Aufgaben nicht mehr, wie häufig in der Vergangenheit, mit neuen Behörden, mehr Personal und noch dichten Regelwerken reagiert werden. Um die Steuerungs- und Handlungsfähigkeit des Landes im Interesse seiner Bürgerinnen und Bürger zu sichern, ist deshalb eine qualitative Erneuerung der nordrhein-westfälischen Verwaltung unumgänglich.

Die Unterzeichner wollen mit dieser Rahmenvereinbarung die von ihnen als notwendig erkannte Strukturveränderung fördern. Ihre gemeinsamen Auffassungen über die Ziele der Verwaltungsreform und die zu ihrer Erreichung anzuwendenden Instrumente, über die Beteiligung der Beschäftigten sowie über die Sozialverträglichkeit der Erneuerung unterstreichen das beiderseitige Interesse an einer erfolgreichen Reform mit positiven Auswirkungen auf das Land, seine Bürgerinnen und Bürger und die in der Landesverwaltung Beschäftigten. Die insoweit erforderlichen Maßnahmen können nur mit der Unterstützung der Beschäftigten in einem mehrjährigen Erneuerungsprozess getroffen und umgesetzt werden.

II.

Ziele und Instrumente der Verwaltungsreform

Bei den nachfolgend benannten wesentlichen Zielen und Instrumenten der Verwaltungsreform besteht zwischen den Unterzeichnern Einvernehmen, dass manche Instrumente mehreren Zielen dienen und bei isolierter Betrachtung auch selbst als Teil- oder Unterziele der Verwaltungsreform definiert werden können.

1.

Erhöhung der Wirtschaftlichkeit (Effizienz) und Steigerung des Kostenbewusstseins vor allem durch Zusammenführung von Fach- und Ressourcenverantwortung, Globalisierung von Haushaltsansätzen und Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung in geeigneten Verwaltungsbereichen, aber auch durch Umwandlung von Dienststellen in Landesbetriebe nach § 26 LHO.

2.

Verbesserung der Wirksamkeit (Effektivität) staatlichen Handelns durch

- umfassende Aufgabenkritik,
- möglichst dezentrale Aufgabenwahrnehmung,
- Führen über Zielvereinbarungen mit gleichzeitigem Aufbau eines Verwaltungscontrollings.

3.

Stärkung der Selbstinnovationskraft der Landesverwaltung (lernende Organisation) im Hinblick auf sich wandelnde Rahmenbedingungen, Aufgaben und Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger durch

- regelmäßige kritische Hinterfragung des Aufgabenbereichs und der Ablauforganisation,
- vermehrten Einsatz von Qualitätszirkeln,
- Auswertung von Leistungsvergleichen zwischen gleichartigen Organisationseinheiten,
- Befähigung zur Selbstqualifikation.

4.

Stärkung der Bürger- bzw. Kundenorientierung durch

- Transparenz über die Aufgabenwahrnehmung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern,
- systematische Erfassung und Auswertung von Beschwerden und Anregungen, Erhebung der Kundenzufriedenheit,
- Kommunikationsschulungen für die Beschäftigten und Verwendung einer allgemein verständlichen Verwaltungssprache.

5.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch

- erweiterte Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume der Beschäftigten und die Verlagerung von Entscheidungskompetenzen von oben nach unten, durch Erhöhung der Eigenverantwortlichkeiten und gleichzeitigen Hierarchieabbau,
- kooperativen Führungsstil,
- benutzerfreundliche Technikunterstützung,
- Schaffung ganzheitlicher, abwechslungsreicher und qualifizierter Tätigkeiten,
- verstärkte Einführung von Projekt- und Teamarbeit.

6.

Personalentwicklung gemäß den definierten Zielen des Reformprozesses durch

- zielgerichtete Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten,
- Neu- und Weiterentwicklung von Personalentwicklungskonzepten, um die beruflichen Perspektiven für die Beschäftigten deutlich zu machen,
- Zielvereinbarungen, kontinuierliche Mitarbeitergespräche, transparente Leistungsbewertungen.

III.

Beteiligung der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind die wichtigste Ressource der staatlichen Verwaltung und daher zentraler Faktor im Reformprozess. In ihrer Kreativität liegt ein entscheidendes Potential, das es in größtmöglichem Umfang zu nutzen gilt. Die beschriebenen Reformziele können nur erreicht werden, wenn die Veränderungen im Aufgabenbestand, in der Arbeitsweise und in der Organisation von den Beschäftigten durch eine partizipativ angelegte Organisationsentwicklung maßgeblich beeinflussbar sind und dadurch von ihnen mitentwickelt werden.

Dienststellen und Beschäftigte erkennen sich im Rahmen dieser Beteiligung, bei der die Beschäftigten ihre fachlichen Kompetenzen und Ideen einbringen können, als Kooperationspartner an. Männer und Frauen sind im Beteiligungsverfahren gleichberechtigt und beteiligen sich gleichermaßen. Beschäftigtenbeteiligung ist bei allen Maßnahmen der Dienststellen, die im Rahmen eines konkreten Reformvorhabens erfolgen, verbindlich, wenn sie die Arbeitsplätze der dort Beschäftigten betreffen.

Ein offener Entwicklungs- und Veränderungsprozess mit qualifizierter Einbeziehung der Beschäftigten ist die Grundlage für eine erfolgreiche Reform der Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen.

Deshalb sind Reformmaßnahmen unter Mitwirkung der betroffenen Beschäftigten und der zuständigen Personalvertretungen zu konzipieren und durchzuführen, um eine möglichst weitgehende Konsensbildung zu erreichen und Motivation für die Umsetzung notwendiger Maßnahmen zu wecken. Grundsätzlich sollen dabei Beschäftigte unterschiedlicher Ebenen und Tätigkeiten berücksichtigt, die Qualifikation für die Mitgestaltung durch Information, Schulung oder Fortbildung gewährleistet sowie die Rechte und Pflichten der beteiligten Beschäftigten gegenüber den für die Reform Verantwortlichen festgelegt werden. Darüber hinaus sind weiterführende Phantasie und Kritik auch außerhalb des Dienstwegs erwünscht, z.B. im Behördlichen Vorschlagswesen.

Für die bereits in der vorletzten Legislaturperiode begonnene grundlegende Erneuerung der nordrhein-westfälischen Landesverwaltung bedeutet dies konkret:

1.

Je zwei von ÖTV und DAG¹⁾ benannte Vertreter/innen werden regelmäßig mit dem Vorstand der "Steuerungsgruppe der Landesregierung zur Verwaltungsreform" über grundsätzliche Fragen der Verwaltungsmodernisierung und konkrete Umsetzungsmaßnahmen beraten. Die Ergebnisse fließen in die Beratungen der Steuerungsgruppe ein.

Zu den Aufgaben gehören auch die frühzeitige Information über beabsichtigte Privatisierungen von Verwaltungen oder Verwaltungsteilen und die Beratung der Auswirkungen auf die Beschäftigten.

2.

Gleichstellungsbeauftragte sowie von ÖTV/DAG²⁾ benannte Personalratsmitglieder sind bei der "Steuerungsgruppe der Landesregierung zur Verwaltungsreform" auf der Ebene der Beauftragten der Staatssekretäre vertreten.

3.

Bei Organisationsgutachten wird die zuständige Personalvertretung bei der Erstellung der Leistungsbeschreibung beteiligt. Erfolgt die Erstellung einer Leistungsbeschreibung unter Beteiligung einer Stelle, der kein Personalrat zugeordnet ist, ist der nach dem LPVG zuständige Personalrat zu beteiligen, der bei der für die Erklärung des Einverständnisses zur Untersuchung zuständigen Dienststelle gebildet ist.

4.

Während der Organisationsuntersuchungen wirken Mitglieder von Personal- und Schwerbehindertenvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragte aktiv in den projektbegleitenden Arbeitsgruppen in den verschiedenen Verwaltungsbereichen mit. Ihre Stellungnahmen sind in den Entscheidungsprozess bei den Projektarbeitsgruppen einzubeziehen.

5.

Darüber hinaus werden bei aktuellen und künftigen Organisationsuntersuchungen verstärkt Elemente der Organisationsentwicklung berücksichtigt. Die Beteiligung der Beschäftigten wird - unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles - z.B. durch Qualitätszirkel zu Aufgabenkritik, Optimierungsansätzen oder Rationalisierungspotentialen sowie durch Arbeitsgruppen zu Leitbildern und Zielen, Personalmanagement und -entwicklung, Finanzmanagement,

Berichtswesen etc. gewährleistet.

6.

Wenn von den Dienststellenleitungen Arbeits- oder Projektgruppen zur Verwaltungsreform eingerichtet werden, die sich mit dienststellenbezogenen Reformmaßnahmen, der Erfassung der erforderlichen Grunddaten, der Erarbeitung von Handlungsalternativen oder der Umsetzung von beschlossenen Reformschritten befassen, soll dies unter repräsentativer Beteiligung der Beschäftigten in den betroffenen Dienststellen aller Verwaltungsstufen geschehen. Die Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten sind hieran ebenfalls zu beteiligen.

7.

Zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dieser Beteiligungsform und den jeweils zuständigen Führungskräften wird eine enge Kommunikation angestrebt. Die verantwortlichen Führungskräfte stellen einen regelmäßigen und aktuellen Informationsaustausch im Rahmen der Themenstellung der Beteiligungsform sicher.

8.

In den Arbeits- und Projektgruppen sollen die zuständigen Führungskräfte mit den übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglichst gemeinsame Empfehlungen zur Umsetzung beschlossener Reformschritte erarbeiten. Die Arbeits- und Projektgruppen erhalten darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Arbeitsergebnisse unmittelbar der Projektleitung vorzutragen, sofern vorgeschaltete Hierarchieebenen (z.B. Abteilungs- oder Dienststellenleitungen) die von ihnen unterbreiteten Vorschläge nicht umsetzen wollen. In diesen Fällen hat die Projektleitung die Arbeits- oder Projektgruppe über die Berücksichtigung ihrer Vorschläge zu unterrichten.

9.

Die Ressorts berücksichtigen einen besonderen Qualifizierungsbedarf der in Beteiligungsgremien vertretenen Beschäftigten z.B. bezüglich neuer Steuerungsinstrumente im Rahmen des Fortbildungsangebots des Landes.

Dazu sollten die örtlichen Behörden im Rahmen der Haushaltsansätze Mittel zur Verfügung stellen.

10.

Die von Reformmaßnahmen ggf. betroffenen Beschäftigten werden - soweit sie nicht schon über die vorstehend genannten Möglichkeiten an der Organisationsentwicklung beteiligt sind - regelmäßig in geeigneter Form (z.B. Personalversammlung, regelmäßige Informationsveranstaltungen, Arbeitsgruppen- und Arbeitsplatzgespräche, Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengespräche) über Ziele, Planungsschritte und deren Realisierung sowie die abschätzbaren Folgen auch für ihren unmittelbaren Arbeitsbereich (weitere Verwendungsmöglichkeiten, Notwendigkeit einer Umsetzung oder Versetzung) informiert.

11.

Die Mitwirkung der Beschäftigten in allen Beteiligungsgremien im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen erfolgt nach dem Prinzip der Freiwilligkeit und findet während der Arbeitszeit statt.

Die Rechte der Personalvertretungen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben unberührt; das gilt auch für § 70 Landespersonalvertretungsgesetz (Abschluss von Dienstvereinbarungen). -----

1)in DBB-Ausfertigung : "Zwei vom DBB..."

IV.

Beachtung des Grundsatzes der Sozialverträglichkeit bei der Verwaltungsreform

1.

Die Landesregierung bekennt sich auch weiterhin zur Beachtung des Grundsatzes der Sozialverträglichkeit bei der Durchführung von Reformmaßnahmen.

2.

Wie in der Präambel beschrieben, erfordert der ökonomische, ökologische, technologische und soziale Wandel eine sozial- verpflichtete, an aktuellen Problemen und zukünftigen Aufgaben orientierte, ausreichend finanzierte und wirksam organisierte Landesverwaltung. Gleichwohl können insbesondere Aufgabenkritik, daran anknüpfende Veränderungen der Verwaltungsorganisation und finanzpolitische Vorgaben zu Personaleinsparungen führen.

3.

Soweit ein Stellenabbau (Planstellen und Stellen) stattfindet, wird dieser grundsätzlich im Wege der normalen Fluktuation und sozialverträglich durchgeführt: Die dienstlichen Erfordernisse sind mit den privaten Schutzbedürfnissen sorgfältig abzuwägen. Insbesondere darf eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht darauf gestützt werden, dass der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Maßnahmen der Verwaltungsreform kein Ersatzarbeitsplatz angeboten werden kann. Dies gilt nicht, wenn ein im Sinne der Rationalisierungsschutztarifverträge zumutbarer Ersatzarbeitsplatz nicht angenommen und damit die gebotene Chance, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu erhalten, ausgeschlagen wird.

4.

Insbesondere bei Aufgabenwegfall, -verlagerung bzw. -umschichtung werden den davon betroffenen Beschäftigten - soweit irgend möglich - gleichwertige andere Tätigkeiten und die ggf. dafür erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Erfolgt eine Verlagerung von Aufgaben bzw. Zuständigkeiten aus dem Landesdienst heraus mit der Verlagerung von Personal (ohne Kündigung), wird dieser Prozess mit den Personalräten und Gewerkschaften gestaltet werden.

5.

Die Sicherstellung einer gleichwertigen zumutbaren Weiterbeschäftigung ist vorrangig, so dass aus anderen Gründen beabsichtigte personelle Veränderungen ggf. zurückstehen müssen. Die Pflicht, eine entsprechende Weiterbeschäftigung zu gewährleisten, obliegt den betroffenen Dienststellen oder Ressorts, erforderlichenfalls aber auch der gesamten Landesverwaltung.

6.

Kann den von einer Reformmaßnahme betroffenen Beschäftigten zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels kein gleichwertiger Arbeitsplatz gesichert werden, ist er ihnen bei nächster Gelegenheit anzubieten. Dementsprechend sollen freiwerdende Planstellen und Stellen in der Landesverwaltung bei entsprechender Eignung zunächst den von Aufgabenwegfall bzw. -verlagerung betroffenen Beschäftigten angeboten werden.

7.

Soweit Maßnahmen der Verwaltungsreform die Arbeitsbedingungen beeinflussen, soll auch über die verschiedenen Beteiligungsmöglichkeiten für die Beschäftigten eine sozialverträgliche Ausgestaltung dieser Veränderungen unterstützt werden.

8.

Im übrigen sieht sich die Landesregierung den Arbeitsplatzsicherungspflichten im Sinne der Rationalisierungsschutztarifverträge besonders verpflichtet.

9.

Zur Anpassung an sich verändernde Strukturen ist die Fort- und Weiterbildung zu fördern. Hierfür sind zusätzliche Mittel im Rahmen der Haushaltsansätze bereitzustellen.

10.

Neue Arbeitszeitformen wie z.B. Sabbatjahr und Beurlaubungen werden gefördert.

11

Im Rahmen haushaltspolitischer Möglichkeiten wird

11.1

allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Antrag die Reduzierung der Arbeitszeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit angeboten, soweit dringende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Diesen Beschäftigten wird eine Rückkehrmöglichkeit in ein Vollzeitarbeitsverhältnis garantiert. Dazu wird die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit für einen Mindestzeitraum vereinbart. Nach Ablauf des Mindestzeitraums hat die/der Beschäftigte einen Anspruch auf Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Das Land verpflichtet sich, diesem Personenkreis freiwerdende Vollzeitarbeitsverhältnisse vorrangig anzubieten, soweit die/der Beschäftigte die hierfür erforderlichen Kenntnisse besitzt. Ggf. werden die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

11.2

allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, bis zur Dauer von 5 Jahren auf eigenen Wunsch ohne Bezahlung beurlaubt zu werden, soweit dringende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Sie genießen in dieser Zeit den ihnen nach den einschlägigen Regelungen und dieser Vereinbarung zustehenden Kündigungsschutz und kehren nach Beendigung des Urlaubs auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurück.

12.

Den von Maßnahmen der Verwaltungsreform betroffenen Beschäftigten wird Fahrtkostenerstattung, Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung nach den jeweils geltenden Rechtsvorschriften gewährt.

V.

Schlussbestimmungen

1.

Die Rahmenvereinbarung gilt für die unmittelbare Landesverwaltung mit Ausnahme der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofs.

2.

Die Rahmenvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft.

3.

Über grundlegende Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung dieser Vereinbarung beraten ggf. der Vorstand der "Steuerungsgruppe der Landesregierung zur Verwaltungsreform" und je zwei von ÖTV und DAG)¹⁾ benannte Vertreter/innen.

Nach Ablauf von 4 Monaten seit Äußerung der Bitte durch einen der Unterzeichner, formal dieses Gremium einzuberufen, sind die Unterzeichner in ihrer Entscheidung zur Kündigung frei.

¹⁾ in DBB Ausfertigung "....und zwei vom Deutschen Beamtenbund.."

Die in Teil II veröffentlichten Hinweise sind ausschließlich im Druckexemplar des MBI. Nr. 13/98 einsehbar.

MBI.NRW.1998 S.168