

Auszug aus der Niederschrift zur Sitzung des Ausschusses für Soziales, Integration und Demographie vom 10.05.2022

Öffentlicher Teil

TOP . Personal- und Organisationsbericht 2021
0281/2022
Vorberatung
ungeändert beschlossen

Zusammenfassung des Diskussionsergebnisses:

Frau Engelhardt begrüßt zu diesem Tagesordnungspunkt Herrn Banski vom Fachbereich Personal und Organisation.

Herr Banski führt in den Personal- und Organisationsbericht 2021 ein. _

Er teilt mit, dass dieser Bericht des Fachbereiches Personal und Organisation die wichtigsten Kennzahlen abbilde, die in der Verwaltung im vergangenen Jahr bearbeitet worden seien. Er erklärt, dass der Bericht heute hier in diesem Ausschuss vorgestellt werde, weil in den Beratungen im Haupt- und Finanzausschuss die Bitte an die Verwaltung herangetragen worden sei, den Bericht auch im Ausschuss für Soziales, Integration und Demographie vorzustellen, und zwar mit dem Schwerpunkt der Beschäftigung von Migranten bei der Stadtverwaltung Hagen. Dieser Teil sei in dem Gesamtwerk ab Seite 109 zu finden. Als entscheidende Kennzahl sei dort die Quote von 7,42 Prozent der Beschäftigten hinterlegt. Damit liege man erst einmal unter dem allgemeinen Durchschnitt. Die Quote sei in den letzten Jahren kontinuierlich steigend. Man müsse hierbei allerdings darauf hinweisen, dass die offizielle Berechnung von Migration eine andere sei, als diejenige, die hier zugrunde gelegt worden sei. Man erfasse ausschließlich die Staatsangehörigkeit und habe daher nur einen bedingten Näherungswert, den man hier im Bericht darstellen könne. Er gehe davon aus, dass die tatsächliche Quote von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung Hagen höher sei. Die Menschen mit Migrationshintergrund seien nicht verpflichtet, diese Information an den Arbeitgeber weiterzugeben und es dürfe auch nicht danach gefragt werden.

Frau Freund erklärt, dass bei näherer Betrachtung der Zahlen der ausländischen Staatsbürger in der Verwaltung auffalle, dass von den 212 Menschen die Hälfte Reinigungskräfte seien. Von den 125 Auszubildenden hätten nur 3 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ihr sei bewußt, dass eine sehr viel höhere Quote der Menschen mit internationaler Familiengeschichte sei. Dennoch betrage der Anteil an ausländischen Bürgern in Hagen gut 20 Prozent. Es sei offensichtlich, dass der Anteil in der Stadtverwaltung in Relation dazu relativ niedrig sei. Es stelle sich die Frage, woran das liege. Könne man vielleicht gemeinsam mit dem Integrationsrat Ideen entwickeln, diesen Anteil zu steigern? Sie denke beispielsweise an Dinge wie Formulierungen der Stellenausschreibungen oder besondere Maßnahmen im Einstellungsverfahren. Sie gehe davon aus, dass allen Beteiligten daran gelegen sei, dass die Stadtverwaltung eine gewisse

Diversität abbilde. Sie bittet Herrn Banski um nähere Ausführungen dazu, was in dem Zusammenhang bereits getan werde.

Herr Banski macht deutlich, dass man in Bezug auf die Personalgewinnung auf unterschiedlichsten Feldern in der Stadt und darüberhinaus aktiv sei. Es sei der Stadt Hagen daran gelegen, auch mit Blick auf die allgemeine Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, möglichst viele geeignete neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Man werde in den nächsten Jahren erhebliche Abgänge an Personal durch Erreichen der Altersgrenze haben. Aus dem Grund sei man für neue und kreative Ideen immer aufgeschlossen. Wenn aus dem Kreis des Integrationsrates eine Idee käme, werde man diese gern aufgreifen. Bei der Gewinnung von Personal im Ausbildungsbereich arbeite man mit der Veröffentlichung von Informationsbroschüren, habe entsprechende Internetauftritte, nehme an Jobbörsen teil und nehme beispielsweise Kontakt zu Fachhochschulen und Universitäten auf.

Er bittet abschließend darum, die Quote nicht absolut, sondern als relative Quote zu betrachten. Die tatsächliche Frage von Migration sei bei der Verwaltung höher. Er weist darauf hin, dass in den letzten Jahrzehnten immer mehr technische Ämter und Fachbereiche ausgelagert worden seien und nur ein Teil der Kernverwaltung vorhanden sei, der sich um Verwaltungstätigkeiten kümmert. Er vermute, dass das vielleicht das Problem sei, das man in diesem Bereich mit Blick auf Migration habe.

Herr Meyer macht deutlich, dass er es begrüße, dass die Stadt das Thema Migrationsquote in den Blick genommen habe. Aus seiner Sicht sei dort noch viel Potential vorhanden. Der Anteil solle auch die Gesellschaft ein Stück weit widerspiegeln. Das könne nur positiv sein auch im Umgang mit den Bürgern. Er fragt, ob es einen Austausch mit anderen Städten wie Duisburg oder Gelsenkirchen gebe, die einen vergleichbaren Migrationsanteil hätten, um Ideen mitaufzunehmen.

Herr Banki antwortet, dass es verschiedene Arbeitskreise auf Ebene der Fachbereichsleitungen und der Ausbildungsleitungen gebe. Er sei allerdings überfragt, ob das Thema Migration dort in letzter Zeit behandelt worden sei. Vom Grundsatz her sei es so, dass sich die Personal- und Organisationsämter in Nordrhein-Westfalen regelmäßig austauschten und Migration dort auch Thema sei. Er könne jedoch keine Auskunft dazu geben, ob andere Städte neue und andere Ansätze in dem Bereich hätten.

Herr Hentschel berichtet, dass er in den letzten zwei Monaten viele Gespräche mit zukünftigen Schulabgängern geführt habe. Unter ihnen seien auch viele junge Menschen mit Migrationshintergrund gewesen. Er habe einige Praktikanten mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung untergebracht. Das sei vorzüglich gelaufen. In dem Zusammenhang wolle er auch insbesondere Herrn Mook besonders hervorheben. Mittlerweile habe sich die Situation dahingehend geändert, dass Auszubildende händelnd gesucht würden. Firmen gingen aktiv auf den Markt und die Schulen zu. Er finde es erschreckend, dass von den 36 jungen Menschen, mit denen er mehrfach im Hinblick auf ihre Berufswünsche gesprochen habe, nicht einer die Stadtverwaltung genannt habe. Die herrschende Vorstellung, den ganzen Tag im Büro zu sitzen und nicht raus zu können, schrecke die jungen Menschen ab. Hier sei eine Möglichkeit, das Bild von der Stadtverwaltung als Arbeitgeber und das Berufsbild positiver darzustellen und die

Vorteile wie zum Beispiel die eines sicheren Arbeitsplatzes und vorhandene Aufstiegschancen hervorzuheben.

Herr Goldbach erklärt, dass man im Bereich der Kitas, im Sozialbereich wie zum Beispiel in den Pflegeheimen einen sehr hohen Migrationsanteil habe. Insgesamt sei man gerade im Sozialbereich vielfältiger geworden. Aus dem Grund sei der Hinweis von Herrn Banski in Bezug auf die Kernverwaltung sicher richtig. Die Stadtverwaltung werbe beispielsweise auf der Ausbildungsmesse, die in diesem Jahr am 19. Mai im Elbersgelände starte. Die Messe werde von vielen Schülern besucht. Von daher gebe es diese Wege bereits. Man könne sie vermutlich zielgerichtet für einzelne Ausbildungsgänge verstärken. Man sei mit dem Fachbereich Personal und Organisation mit der Fachkräftegewinnung für die Kitas dabei, ganz ungewöhnliche Wege zu gehen und Ideen zu schmieden, wie man gerade für den Bereich neue Zielgruppen ansprechen könne. Er sei der Meinung, dass man die gegebenen wichtigen Hinweise berücksichtigen müsse. Das Problem sei erkannt.

Frau Freund fragt, ob es aktuell Schwierigkeiten gebe, offene Stellen und Lehrstellen zu besetzen. Seien spezielle Qualifikationen besonders betroffen? Diese Fragen habe der Personal- und Organisationsbericht nicht klären können.

Herr Banski antwortet, dass man grundsätzlich sagen könne, dass es zunehmend schwieriger werde, Personal zu gewinnen. Man trete in Konkurrenz zur freien Wirtschaft, die mit ganz anderen Möglichkeiten teilweise attraktiver sei. Dort könnten oft höhere Löhne gezahlt werden. Derzeit gebe es noch kein großes Problem, die Stellen zu besetzen. Das werde sich voraussichtlich bald ändern. Insbesondere in den Spezialberufen wie zum Beispiel Ingenieure habe man das Problem, Stellen nicht zeitnah besetzen zu können. Um einer eintretenden Verschärfung des Problems entgegenzuwirken, müsse man den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten. Da gebe es allerdings gewisse Grenzen, die durch Tarifvertrag und Beamtenrecht gesetzt seien.

Frau Engelhardt fragt, wie viele offenen Stellen es derzeit im Fachbereich Jugend und Soziales gebe.

Herr Groening teilt mit, dass sich derzeit 45 bis 50 Stellen im mehrstufigen Besetzungsverfahren befänden. Man müsse allerdings dabei berücksichtigen, dass der Fachbereich über 500 Mitarbeiter habe. Die Quote sei also nicht extrem hoch. Er könne allerdings bestätigen, dass auch Sozialarbeiter mittlerweile ein Mangelberuf sei. Es sei auch zunehmend schwer, Verwaltungskräfte zu gewinnen. Das Problem hätten allerdings alle Verwaltungen in gleicher Weise.

Frau Engelhardt dankt Herrn Banski für die Vorstellung des Berichtes und die Beantwortung der Fragen.

Beschluss:

Der Personal- und Organisationsbericht 2021 wird zur Kenntnis genommen.

Abstimmungsergebnis:

☒ Zur Kenntnis genommen