



ANFRAGE GEM. § 5 GESCHÄFTSORDNUNG

Absender:

Ratsgruppe HAK im Rat der Stadt Hagen

Betreff:

Anfrage der Ratsgruppe HAK
hier: Missstände im Ordnungswesen

Beratungsfolge:

08.09.2022 Haupt- und Finanzausschuss

Anfragetext:

siehe Anlage

Kurzfassung

entfällt

Begründung

siehe Anlage

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

☒ sind nicht betroffen

Auswirkungen auf den Klimaschutz und die Klimafolgenanpassung

☒ keine Auswirkungen (o)



Ratsgruppe HAK | Rathausstr. 11 | 58095 Hagen

Herrn
Oberbürgermeister
Erik O. Schulz

- im Hause -

Bearbeitet von: Haci Veli Baz Tel.: 02331 207 2063 Email: ratsgruppe@hak-hagen.de Dat.: 23.08.2022

Betreff: „Missstände im Ordnungswesen“

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Schulz,

hiermit stellen wir folgende Anfrage zur Tagesordnung der Sitzung des HFA am 08.09.2022 gem. §5 GO

Durch die folgenden aufgeführten Vorfälle (2021-2022) im Hagener Ordnungsamt wurde die Stadt Hagen BUNDESWEIT negativ in sämtlichen Presseberichten /TV-Nachrichten dargestellt:

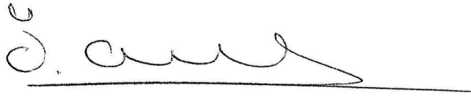
- Affäre um den Prostituierten-Kontrolleur" Kevin W.
- Schwere Körperverletzung (Nasenbruch) eines Schülers mit Zuwanderungsgeschichte
- Teilnahme einer Führungsperson an einer Querdenker Demo
- Ausstellung Passierschein mit Unterschrift „Adolf Hitler“
- Nachgestellte Ku-Klux-Klan-Hinrichtung
- Nazi-Briefe mit Verwendung von verfassungsfeindlichen Symbolen

Wir, die Ratsgruppe HAK, sind der Auffassung, dass scheinbar im Bereich „Ordnungswesen“ erhebliche Missstände vorhanden sind und diese durch gezielte Maßnahmen der Verwaltung so schnell wie möglich zu beheben sind. Die Quote der Menschen mit Migrationshintergrund beträgt in unserer Stadt ca. 45%. Umso mehr sind diese zum Teil rassistischen Vorfälle beschämend und nicht hinnehmbar bzw. tragbar. Bei Besuchen der Ratsgruppe in Vereinen und bei Gesprächen mit Bürgerinnen und Bürgern werden wir häufig mit diesem Thema konfrontiert. Die Sorgen und die Ängste werden überwiegend durch Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte zum Ausdruck gebracht.

Anfragen:

1. Wie geht die Verwaltung mit den Vorfällen um?
2. Welche Maßnahmen wurden bereits getroffen und welche werden noch folgen?
3. Wurde ein Konzept oder ein Maßnahmenkatalog erstellt?
4. Wie sind die Einlassungen des Fachbereichsleiters und des Vertreters?
5. Wie ist das Anforderungsprofil einer Stelle im Kommunalen Ordnungsdienst?
6. Wie sind die Mitarbeiter des Ordnungsdienstes eingruppiert und welche Zuschläge werden gezahlt?
7. Werden die Mitarbeiter des Ordnungsdienstes hinsichtlich der interkulturellen Kompetenzen permanent geschult?
8. Wurden die Mitarbeiter, die in den Vorfällen verwickelt waren, aus den Diensten der Stadtverwaltung entlassen? Wenn nein, welche personellen Maßnahmen wurden bei den Mitarbeitern getroffen?
9. Entspricht es den Tatsachen, dass ein(e) Mitarbeiter(in) durch eine Versetzung -wegen den Vorfällen! - in den Innendienst befördert wurde und finanziell besser steht als vorher?
10. Wie soll das positive Image des Ordnungsdienstes wiederhergestellt werden?

Mit freundlichen Grüßen



Sprecher der Ratsgruppe HAK



ÖFFENTLICHE STELLUNGNAHME

Amt/Eigenbetrieb und ggf. beteiligte Ämter:

32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung

Betreff: Drucksachennummer: 0758/2022
Anfrage der HAK-Ratsgruppe
hier: Missstände im Ordnungswesen

Beratungsfolge:
08.09.2022 Haupt- und Finanzausschuss



Aufgrund der Darstellungen in der Presse in den vergangenen Monaten kommt die Ratsgruppe HAK zu dem Schluss, dass scheinbar im Bereich Ordnungswesen erhebliche Missstände vorhanden und diese durch gezielte Maßnahmen der Verwaltung so schnell wie möglich zu beheben seien. In diesem Zusammenhang werden die konkreten Fragen wie folgt beantwortet:

1. Wie geht die Verwaltung mit den Vorfällen um?

Die Verwaltung prüft umgehend jeden Einzelfall und leitet die notwendigen Schritte schnellst möglich ein. Sofern ein Fehlverhalten festgestellt und nachgewiesen wird, werden unverzüglich arbeitsrechtliche, ggf. auch disziplinar- und strafrechtliche Schritte eingeleitet. Darüber hinaus werden die Geschehnisse im Team sorgfältig aufgearbeitet und reflektiert, vor allem im Hinblick auf die große Verantwortung des Ordnungsbereiches und dem eigenen Anspruch.

2. Welche Maßnahmen wurden bereits getroffen und welche werden noch folgen?

Über die oben dargelegten Reflektion- und Teamstärkungsprozesse hinaus werden Arbeitsabläufe optimiert, insbes. transparenter und rechtlich noch sicherer gestaltet. Zusätzlich werden in enger Abstimmung mit dem Fachbereich Personal und Organisation weitere Personalentwicklungsmaßnahmen eingeleitet. Hierzu zählen die Ausweitung des Fortbildungsangebotes ebenso wie der in kürzester Zeit erstmalig zum 01.08.2022 eingerichtete Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellter mit dem Schwerpunkt Städtischer Ordnungsdienst“. Aktuell befinden sich hier bereits zwei neue Mitarbeiter/Innen in der Ausbildung. Darüber hinaus sind zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen, u. a. auch zu dem Thema Interkulturelle Kompetenz durchgeführt worden. Weitere befinden sich in Planung.

3. Wurde ein Konzept oder ein Maßnahmenkatalog erstellt?

Bereits im Dezember 2021 wurde in Kooperation mit der Personalentwicklung ein Optimierungskonzept erstellt. Dieses wird laufend fortgeschrieben. Es enthält Komponenten der Teamstärkung, der Weiterentwicklung von Fach- sowie der Sozialkompetenzen, wie z. B. des Umgangs mit Konflikten oder der interkulturellen Fähigkeiten. Außerdem sieht das Konzept eine Stärkung und Optimierung der Ausbildung vor.

4. Wie sind die Einlassungen des Fachbereichsleiters und des Vertreters?

Es ist feste Überzeugung der Verwaltung, dass sich das Team des Fachbereichs Öffentliche Sicherheit und Ordnung geschlossen zu den Werten unseres Grundgesetzes sowie zu unserer Rechtsordnung bekennt und den Anspruch verfolgt, den Bürgerinnen und Bürgern unserer Stadt Hagen ein vertrauenswürdiger Partner zu sein.

Die außerordentlich besorgniserregenden Vorkommnisse der Vergangenheit sind mit diesem Anspruch absolut nicht vereinbar. Und deshalb werden sie konsequent mit den Mitteln unseres Rechtsstaates verfolgt und – wie dargelegt – gemeinsam aufgearbeitet. Die Verwaltung distanziert sich ausdrücklich von jeglichem Verhalten, das mit unserer Verfassungs- und Rechtsordnung nicht im Einklang steht.



Im Übrigen stellt gerade der Bereich der ordnungsbehördlichen Außendienste mit einer Vielzahl dort beschäftigter Mitarbeiter/Innen mit Migrationshintergrund aus Ländern wie der Türkei, Italien, Griechenland, Marokko, Portugal, Polen u. v. m. einen Querschnitt der Gesellschaft und eine Vielfalt unterschiedlicher Kulturen dar, welche gerade die Stärke einer Ordnungsbehörde ausmacht und in der die Verwaltung einen deutlichen Gewinn für den immer schwieriger werdenden Einsatz im Außendienst erkennt.

5. Wie ist das Anforderungsprofil einer Stelle im Kommunalen Ordnungsdienst?

Für eine Stelle im Außendienst des Städtischen Ordnungsdienstes wird grundsätzlich eine 3-jährige Verwaltungsausbildung benötigt. Im Übrigen wird gefordert, dass Mitarbeiter/Innen sich zu unserer Verfassungs- und Rechtsordnung bekennen.

6. Wie sind die Mitarbeiter des Ordnungsdienstes eingruppiert und welche Zuschläge werden gezahlt?

Die Stellen im Stadtordnungsdienst sind nach Entgeltgruppe 9A TVöD bewertet. Den Mitarbeiter/Innen werden die Ihnen zustehenden Zeit- sowie sonstigen Zulagen nach den tarifrechtlichen Regelungen bezahlt.

7. Werden die Mitarbeiter des Ordnungsdienstes hinsichtlich der interkulturellen Kompetenzen permanent geschult?

Das jährliche Fortbildungsangebot für die Mitarbeiter/Innen umfasst u. a. auch das Thema Interkulturelle Kompetenz. Hier wurde, wie oben beschrieben, gerade aufgrund der Vorkommnisse noch einmal gezielt darauf eingegangen und in enger Abstimmung mit dem Fachbereich Integration ein Konzept entwickelt. Dieses sieht ein Bausteinprogramm vor, welches alle aktuellen sowie zukünftigen Mitarbeiter/Innen durchlaufen müssen. Neben den Themen „Rechtliche Grundlagen im Polizei- und Ordnungsrecht“ sieht das Curriculum einen Baustein zum Thema „Gewaltprävention“ sowie den Baustein „Umgang mit Rassismus und Antiziganismus“ vor.

8. Wurden die Mitarbeiter, die in den Vorfällen verwickelt waren, aus den Diensten der Stadtverwaltung entlassen? Wenn nein, welche personellen Maßnahmen wurden bei den Mitarbeitern getroffen?

Es wurden unterschiedlich personalwirtschaftliche Entscheidungen getroffen, weil die Vorgänge in sich nicht miteinander vergleichbar sind. So ist es zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gekommen, es sind Umsetzungen innerhalb der Verwaltung vorgenommen worden und Mitarbeiter wurden zunächst von ihren originären Tätigkeiten im Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung freigestellt, weil zunächst Ermittlungen vorgenommen werden mussten bzw. noch vorgenommen werden. Des Weiteren hat die Verwaltung Strafanzeigen gestellt.



9. Entspricht es den Tatsachen, dass ein(e) Mitarbeiter(in) durch eine Versetzung - wegen der Vorfälle!- in den Innendienst befördert wurde und finanziell besser steht als vorher?

Nein

10. Wie soll das positive Image des Ordnungsdienstes wiederhergestellt werden?

Seit Ende 2021 arbeitet die Verwaltung an einer öffentlichkeitswirksamen Imagekampagne, um die Tätigkeiten und die Menschen hinter der Uniform den Bürgerinnen und Bürgern besser darzustellen. Dazu gehören Berichte, verstärkte Präsenz bei Festen und Veranstaltungen, ggf. Plakatierungen sowie die Nutzung von Social Media. Das Wichtigste ist jedoch das Auftreten im Dienst und die Kontaktknüpfung mit den Bürgerinnen und Bürgern.

gez.

Erik O. Schulz
Oberbürgermeister

gez.

Sebastian Arlt
Beigeordneter



Verfügung / Unterschriften

Veröffentlichung

☒ Ja

☐ Nein, gesperrt bis einschließlich _____

Oberbürgermeister

Gesehen:

Stadtkämmerer

Stadtsyndikus

Beigeordnete/r
Die Betriebsleitung
Gegenzeichen:

Amt/Eigenbetrieb:

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:

Amt/Eigenbetrieb:

Anzahl:
