

„Die Stadtverwaltung als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst“

Rede von *Christian Hülsmann*, Stadtdirektor der Stadt Essen im Rahmen der Veranstaltung
„Hand in Hand die Zukunft gestalten“ von BQN Essen

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vielen Dank für die Einladung, ich bin gerne gekommen. Bevor ich zu Einzelheiten meines Vortrags komme, vielleicht ein paar allgemeine Eingangsbemerkungen:

Wir sind der größte Arbeitgeber in dieser Stadt. Wir beschäftigen in der klassischen Stadtverwaltung knapp zehntausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir haben darüber hinaus in ähnlicher Größenordnung Personal in unseren verschiedenen Beteiligungsunternehmen. Sie kennen die Essener Verkehrs AG. Sie kennen die Messe Essen. Sie kennen die Stadtwerke. Jeder hat irgendwie damit zu tun. Sie kennen sicherlich ganz besonders die Entsorgungsbetriebe, die uns allen ja den Müll von zuhause abtransportieren. Den Bereich unserer Beteiligungsunternehmen will ich heute aber nicht streifen.

Nun ist die Wirtschaftslage allgemein nicht rosig, die der öffentlichen Hand ist geradezu dramatisch. Und wenn man in einer solchen Lage ist, dann wird auch immer über Personalabbau geredet. Wir bauen bei der Stadt Essen und nicht nur bei der Stadt Essen, sondern allgemein im öffentlichen Dienst, seit vielen Jahren kontinuierlich Personal ab. Wir haben quasi einen Einstellungsstopp, mit Ausnahme von Spezialberufen, wo wir nicht selbst ausbilden, beispielsweise im ärztlichen Bereich, im technischen Bereich, also Ingenieure, oder auch bei Erzieherinnen und Erziehern. Wir haben vor einigen Jahren viele neue Erzieherinnen und Erzieher einstellen müssen aufgrund des Rechtsanspruches auf einen Kindergartenplatz.

A propos Ausbildung. Wo wir uns nach wie vor, trotz der schwierigen Situation, engagieren, ist im Bereich der Ausbildung. Wir stellen Jahr für Jahr etwa hundert bis hundertfünfzig Auszubildende bei uns ein. Wir müssten eigentlich nach der Lage wesentlich weniger einstellen, in manchen Berufen gar keine, aber das ist ja für uns alle, nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch für die öffentliche Hand, eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der wir uns weiterhin stellen wollen.

Wir werden den Verwaltungsbereich jetzt um ein paar wenige Ausbildungsstellen reduzieren, Stichwort: Harz IV. Wir haben eine Arbeitsgemeinschaft mit der hiesigen Agentur für Arbeit gebildet. Das heißt, wir haben eine neue Konstruktion in dieser Arbeitsgemeinschaft. Rund vierhundertzwanzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon dreiviertel aus der Stadtverwal-

tung Essen, sind in diese Arbeitsgemeinschaft gewechselt. Zum großen Teil waren das Kolleginnen und Kollegen des Sozialamtes und in diesem Amt haben wir in der Vergangenheit das größte Ausbildungskontingent des gehobenen Verwaltungsdienstes untergebracht. Wie gesagt, wir werden diesen Ausbildungsbereich nicht total auf null fahren, aber geringfügig reduzieren.

Wir haben auch eine Besonderheit im öffentlichen Dienst gegenüber der Privatwirtschaft. Wir haben ein stark formalisiertes Einstellungsverfahren. Das heißt, bei uns geht es streng nach dem Leistungsprinzip. Wir können nicht kontingentieren, so und soviel Prozent Frauen, so und soviel Prozent Migranten, so und soviel Prozent Behinderte, sondern alle müssen bei uns durch diese Leistungsschleuse gehen. Bei den Frauen ist das eigentlich weniger ein Problem. In den klassischen Verwaltungsberufen setzen sich seit vielen Jahren mehrheitlich Frauen durch; von daher haben wir in diesem Bereich überhaupt keine Probleme mit der Frauenquote.

Wichtig ist für uns, dass wir es in großen, weitverstreuten Bereichen mit vielen Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund zu tun haben. Das Einwohneramt, Straßenverkehrsamt usw., jeder Bürger oder jede Bürgerin hat in irgendeiner Form mit unseren Dienststellen zu tun. Deswegen ist es für uns ganz wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interkulturelle Kompetenzen besitzen.

Wir haben in Essen knapp achtzehn Prozent Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund. Bei der Stadt Essen, ich sagte es gerade, sind knapp zehntausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, aus achtunddreißig verschiedenen Nationen, so haben wir es mal ermittelt, sofern die Datenlage dies zulässt. Insgesamt haben wir aber einen relativ geringen Anteil von Menschen, von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund. In den gewerblich-technischen Bereichen ist er wesentlich stärker bei 7% bis 8%. Im Bereich der klassischen Verwaltungsstellen nur bei rund zwei Prozent. Bei den Beamtinnen und Beamten noch geringer, das hat aber auch etwas damit zu tun, dass grundsätzlich auf die Beamtenstellen nur Deutsche eingestellt werden dürfen. Aber auch hier gibt es mittlerweile Ausnahmen, von denen wir in dem einen oder anderen Fall auch Gebrauch gemacht haben mit Zustimmung der Landesbehörden.

Ich sagte gerade etwas zur Datenlage. Es ist viele Jahre ein Tabu gewesen, Stichwort: Datenschutz und was alles darunter manches Mal auch an Übertreibungen läuft. Bei meinem Amtsantritt vor zweieinhalb Jahren gab es ein differenziertes Personalinformationssystem nicht. Mittlerweile haben wir eine vernünftige Datenbasis erstellt. Aber das alles gilt es, was den Migrationshintergrund angeht, noch wesentlich zu verfeinern.

Ich sagte etwas zu den formalen Einstellungshürden, die wir haben. Die können wir und wollen wir nicht reduzieren, weil wir natürlich junge Menschen in der Ausbildung brauchen, die auch leistungsbereit sind, etwas vorweisen können, sowohl von der schulischen Herkunft als auch nachher, wenn sie den Schritt zu uns in die Ausbildung gefunden haben.

Wir sind über viele Jahre sehr großzügig gewesen. Wer bei uns die Prüfung bestanden hatte, ist mehr oder weniger, wenn es um die klassischen Verwaltungsberufe ging, auch übernom-

men worden. Sogenannte Sekundärtugenden, wie Pünktlichkeit, entsprechendes Äußeres usw. wurden weniger beachtet. Aber auch da sind wir heute deutlich wählerischer geworden und nehmen nicht jeden, auch wenn er die Prüfung bestanden hat. Gegebenfalls muss er oder sie eine Ehrenrunde von einem Jahr drehen, so eine Art Bewährungszeit bestehen, dann erst werden wir eine endgültige Entscheidung treffen.

Wir haben uns seit vielen Jahren bemüht, insbesondere auch junge Menschen mit Migrationshintergrund für unsere vielfältigen Berufe zu bekommen, sie zu animieren, sich bei uns zu bewerben. Wir haben in den entsprechenden Zeitungsanzeigen immer wieder darauf hingewiesen, dass wir insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund auffordern, sich bei uns zu bewerben. Wir haben dem Ausländerbeirat, heute dem Integrationsbeirat, die entsprechenden Ausschreibungen zur Verfügung gestellt, damit er mit seinen Kontakten in die Migrantenorganisationen entsprechend werben kann. Wir haben Informationsveranstaltungen in Schulen abgehalten und das Arbeitsamt, die heutige Agentur für Arbeit, eingeschaltet, damit sie auch in ihren Bereichen wirbt.

Wir können da sicherlich, und das haben wir in einem ersten Gespräch vor einigen Wochen mit BQN vereinbart, noch einiges mehr tun. Wir wollen uns auch durchaus an anderen orientieren und müssen das Rad nicht immer neu erfinden. Was haben andere Städte für Erfahrungen gemacht? Also beispielsweise einen mehrsprachigen Flyer herausgeben, den wir auch wesentlich breiter streuen, auch in die Institutionen, die Sie heute hier vertreten.

Das Bild der Stadtverwaltung in der Öffentlichkeit wird ja gemeinhin folgendermaßen gesehen: da sitzen die Verwaltungsleute an ihren Schreibtischen und das ist die ganze Stadtverwaltung. Natürlich haben wir in der klassischen Verwaltung die Verwaltungsfachangestellten, die BeamtInnen im Mittleren Dienst oder auch im gehobenen Dienst, aber wir haben auch den Brandmeisteranwärter bei der Feuerwehr. Bei der Feuerwehr haben wir auch ein duales Ausbildungssystem. Wir bilden nicht nur den klassischen Feuerwehrmann aus. Neuerdings auch, und das haben einige Frauen mittlerweile geschafft, die Feuerwehrfrau, die diese körperlich sehr harte Ausbildung auch sehr gut absolvieren. Wir bilden unsere Feuerwehrleute immer gleichzeitig auch zu Rettungssanitätern und dann später ggf. zu Rettungsassistenten aus. So dass die jungen Leute sowohl im klassischen Brandschutz als auch im Bereich des Rettungsdienstes, der Krankenwagentransporte, als Unterstützung des Notarztes usw. eingesetzt werden können. Bei der Personalbemessung sind ganz klare Sicherheitsstandards zu beachten. Wir können daher bei der Feuerwehr kein Personal abbauen. Die Brände und die Rettungseinsätze sind wie sie sind und da haben wir Sicherheitsnormen einzuhalten. Wir stellen jährlich in diesem Bereich 15 bis 25 junge Brandmeister-Anwärter/innen ein und auch da ist natürlich interkulturelle Kompetenz gefragt. Der Feuerwehrmann oder die Feuerwehrfrau kommt mit jedem Bürger, ob jung ob alt, ob Frau ob Mann, ob Deutsche oder Migranten, in Berührung und da ist es natürlich sehr hilfreich, wenn interkulturelle Kompetenz vorhanden ist.

Wir haben aber auch ein sehr breites Spektrum von über fünfundzwanzig Berufen im gewerblich-technischen Bereich, was man vielleicht mit der Stadtverwaltung nicht so ohne

weiteres verbindet. Wir haben Tischler, Köche, Buchbinder, Hauswirtschafterinnen, Fachinformatiker, Vermessungstechniker, Gärtner, Forstwirte, Tierpfleger usw., also ein sehr breites Spektrum an Ausbildungsberufen. Im gewerblich-technischem Bereich, wo wir jährlich etwa fünfzig junge Leute einstellen, müssen wir bezüglich der späteren Weiterbeschäftigung insofern eine Einschränkung machen, als wir dort weit über Bedarf ausbilden. Ein Großteil dieser Berufe ist natürlich auch im Bereich der privaten Wirtschaft gefragt. Wir wollen zumindest sicherstellen, dass Jugendliche eine fundierte Ausbildung bekommen. In aller Regel hängen wir noch einen Dreimonatsvertrag für die Ausgebildeten an, damit die sich dann auf dem allerdings auch immer schwieriger werdenden freien Markt bewerben können. Wenn sich einer allerdings wirklich anstrengt und eine gute Ausbildung absolviert, schaffen es die Dienststellen in aller Regel, obwohl sie keinen konkreten Bedarf in dem jeweiligen Jahr haben, die junge Frau, den jungen Man zu halten, weil sie sagen, wenn er sich hier so gut geschlagen hat, dann unternehmen wir alles und riskieren dann auch, dass wir eine gewisse Zeit über Bedarf einstellen und schwitzen dann in den Folgejahren entsprechend mehr Personal wieder ab.

Wir wollen den Bereich Interkulturelle Personalentwicklung jetzt in Zusammenarbeit mit BQN intensivieren. Mein Mitarbeiter Herr Poch bearbeitet seit einiger Zeit federführend in meinem Auftrag dieses Projekt, um zu prüfen, was wir auf diesem Gebiet noch verbessern können. Und wir wollen - natürlich mit dem Ziel, die Quote der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erhöhen - verschiedene Maßnahmen diskutieren und einführen, die uns diesem Ziel näher bringen.

Wir werden auch im Bereich Aus- und Fortbildung stärker aktiv werden und die Mitarbeiter/innen, die seit längerem bei uns sind, im Bereich der Interkulturellen Kompetenz verstärkt fortbilden. Wir werden, wie erwähnt, die Datenlage deutlich verbessern, um auch den Personaleinsatz optimaler steuern zu können. Wenn wir beispielsweise im Essener Norden in einem Bürgeramt sehr viele ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger als Kunden haben, wäre es natürlich Unsinn, wenn wir dann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die deren Heimatsprache beherrschen, irgendwo im Essener Süden, wo der Anteil wesentlich geringer ist, einsetzen würden. Dazu fehlt aber im Moment noch die Datenlage, so dass wir bei der letzten Einstellung schlicht und ergreifend abgefragt haben, wer ggf. welchen Migrationshintergrund hat. Wir wollen, dass mehr junge Menschen zu uns kommen, die beide Kulturkreise, Deutsch und den ihres Heimatlandes, verbinden und dann mit diesem Wissen uns auch zur Verfügung stehen.

Wir wollen uns mit anderen Städten austauschen, um nach „Best Practice“ Beispielen zu schauen: Was haben die gemacht, wo haben die Erfolge, wie hat sich das und das bewährt? Und ich bin ganz zuversichtlich, dass wir dann in ein oder zwei Jahren feststellen werden, dass wir die Quote der jungen Leute mit Migrationshintergrund auch in unserer Stadtverwaltung spürbar erhöht haben.

Vielen Dank