



Bettina Messinger

Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates

Vollversammlung des Stadtrates am 22.10.2014

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu Beginn meiner ersten Haushaltsrede als neue Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates bedanke ich mich ganz ausdrücklich bei den weit über 32.000 Kolleginnen und Kollegen, die Tag für Tag, oft auch Nacht für Nacht, bei der Landeshauptstadt München und unseren Eigenbetrieben für die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt arbeiten. Dass sie das auch sehr erfolgreich tun, beweist die letzte repräsentative Umfrage, nach der drei Viertel aller Münchnerinnen und Münchner mit der Bürgerfreundlichkeit der Stadtverwaltung zufrieden sind. Dieses gute Abschneiden ist angesichts steigender Einwohnerzahlen und immer komplexer werdender Aufgaben alles andere als selbstverständlich.

Die Arbeitsverdichtung durch die Haushaltskonsolidierungen der letzten Jahre, aber auch immer neue, zusätzliche Aufgaben bei immer größer werdender Konkurrenz auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt beim Ringen um die besten Köpfe sind nur einige Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen. Bei einer älter werdenden Belegschaft steht aber auch die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund. In diesem Bereich ist jeder investierte Euro gut angelegt. Deshalb wird nicht zuletzt ein stadtweites Betriebssportkonzept auf drei Säulen „Bewegung – Ernährung – Entspannung“ aufgebaut. Wichtig ist mir, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports unabhängig von der jeweiligen Referats- bzw. Eigenbetriebszugehörigkeit für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt zugänglich sind.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und zwar für Männer und Frauen, und eine echte Gleichstellung von Frauen ist mir ein Anliegen. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten ist von 57,6 % in 2012 auf 58,3 % zum Jahresende 2013 weiter gestiegen. Die Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) erhöhte sich von 30,1 % auf 31,5 %. Von den 10.025 Teilzeitbeschäftigten sind 84 % weiblich. Unsere verstärkten Anstrengungen den Frauenanteil bei Führungskräften zu erhöhen, sind erfolgreich. Von den 3.094 Führungskräften zum Jahresende waren 47,5 % weiblich. Immerhin knapp 20 % der Leitungsfunktionen werden in Teilzeit ausgeübt. Leider gelingt es uns nicht, das alte Muster der typischen weiblichen bzw. männlichen Ausbildungsberufe zu durchbrechen.

Die Zahl der aktiven Beschäftigten ist im letzten Jahr um 772 Personen gestiegen. Das heißt, dass an jedem Tag des letzten Jahres zwei neue Kolleginnen und Kollegen hinzugekommen sind. Trotz Auszubildendenmangel konnten wir am 1.9.2014 über 500 Nachwuchskräfte aus fast 25 Fachrichtungen bei der Landeshauptstadt begrüßen. Nach erfolgreicher Ausbildung werden alle übernommen; Ausnahmen gibt es nur bei unzureichenden Noten oder bei eklatantem persönlichem Fehlverhalten. Die Landeshauptstadt München ist ein attraktiver und ein vorbildlicher Ausbildungsbetrieb.

Wir wollen einerseits die interkulturelle Kompetenz bei allen Beschäftigten und andererseits den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Hierarchieebenen erhöhen. Hier kommen wir nur langsam voran. Die Steigerung von einem Anteil von 10,1 % in 2012 auf 11,1 % in 2013 der nichtdeutschen Kolleginnen und Kollegen ist mir zu wenig. Bei den Einwohnerinnen und Einwohner in München sind es ja 25,9 %.

Die Schwerbehindertenquote ist im Jahr 2012 und 2013 fast gleich geblieben. Sie liegt bei ca. 7,4 %. Das Thema Inklusion wird uns sicherlich die nächsten Jahre begleiten und hier sind noch viele Anstrengungen zu unternehmen.

Auch wenn wir uns längst daran gewöhnt haben: Dass die Landeshauptstadt München auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet, ist beileibe keine Selbstverständlichkeit.

Niemand weiß besser als unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Arbeitsabläufe effizienter gestaltet werden könnten. Wir sollten prüfen, wie wir das betriebliche Vorschlagswesen weiter verbessern und noch mehr Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme motivieren können. Mich hat sehr überrascht, dass die Zahl der entschiedenen Verbesserungsvorschläge binnen eines Jahres von 355 auf 185 zurückgegangen ist.

Als erster öffentlicher Arbeitgeber haben wir uns an der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“ beteiligt. Wir wollten wissen, wie zufrieden unsere Beschäftigten sind und wie wir im Vergleich mit anderen Unternehmen dastehen. Das Ergebnis hat uns gezeigt, dass es bei der Bewertung der Stadt als attraktive Arbeitgeberin noch deutlich Luft nach oben gibt. Es besteht also klarer Handlungsbedarf. Die Rückmeldungen der Beschäftigten müssen wir ernst nehmen. Ziel muss es sein, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern. Wie wichtig ein gutes Arbeitsklima für die Leistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, muss ich hier sicherlich niemand erklären. Die festgelegte stadtweit einheitliche Vorgehensweise des Folgeprozesses muss mit Leben gefüllt werden. Nur mit einer guten Beteiligung von den Beschäftigten und Umsetzung von Maßnahmen werden wir Erfolg haben. Wenn dann unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitgeberin weiterempfehlen, ist dies die beste Werbemaßnahme bei der Gewinnung von Personal. Auch das wäre ein Beitrag zur schnelleren Besetzung von offenen Stellen.

Unser neuer Oberbürgermeister hat nicht nur eine Sprechstunde für die Bürgerinnen und Bürger eingeführt, er hat auch allen Beschäftigten hierarchiefreie und geschützte Gespräche angeboten.

Wir sind alle schnell dabei zu kritisieren und die vermeintliche Schuldfrage bei Fehlern zu stellen. Viel zu häufig vergessen wir aber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu loben, sie unserer Wertschätzung zu versichern und ihre Leistung anzuerkennen. Das gilt für Kolleginnen und Kollegen untereinander, ihre Führungskräfte und - seien wir ehrlich – auch hier im Stadtrat. Ich bitte Sie sehr herzlich, daran künftig viel häufiger, vielleicht sogar selbstverständlich, zu denken. Lob und der Ausdruck von Wertschätzung kosten übrigens nichts, sind aber mit Sicherheit nicht umsonst.

Weil wir gerade dabei sind: Ein großes Lob an Dr. Thomas Böhle. Zum einen für die gute vertrauensvolle Zusammenarbeit insgesamt, zum anderen für zwei Dinge im letzten Jahr, die ich beispielhaft herausstellen möchte. Erstens die erfolgreiche Personalübernahme von Beschäftigten des Städtischen Klinikums und zweitens seinen persönlichen Einsatz für die Ermöglichung der Arbeitsmarktzulage. Ein dickes Lob aber nicht „nur“ an den Referenten sondern ausdrücklich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personal- und Organisationsreferat (POR).

Alle Beschäftigten bitte ich, sich nicht nur als Teil eines Referates sondern der gesamten Stadtverwaltung zu verstehen. Das vielzitierte „Wir-Gefühl“ können wir im Stadtrat nicht beschließen, es muss gelebt werden. Dazu gehört auch, dass gefeiert wird, wenn es etwas zu feiern gibt.

Zuletzt noch ein Danke an alle Beschäftigten, die nicht auf ihre Arbeitszeit geachtet haben, die Aufgaben übernommen haben, für die sie sonst nicht zuständig sind und aktiv waren, damit die Flüchtlinge in München untergebracht und versorgt werden können. Hier war das „Wir-Gefühl“ schon zu spüren.

Vielen Dank!

Bettina Messinger