

STELLUNGNAHME zur Anfrage Stadträtin Doris Baitinger (SPD) Stadtrat Michael Zeh (SPD) SPD-Gemeinderatsfraktion vom: 08.07.2013 eingegangen: 08.07.2013	Gremium:	53. Plenarsitzung Gemeinderat
	Termin: Vorlage Nr.: TOP: Verantwortlich:	24.09.2013 2013/0008 17.2 öffentlich Dez. 2
Ausländerbehörde und Einbürgerungsstelle: Situation und mögliche Verbesserungen		

1. **Wie viele Mitarbeiter beschäftigt die Stadt Karlsruhe in der Ausländerbehörde und der Einbürgerungsstelle im Verhältnis zur Gesamtzahl der ausländischen Einwohner/-innen? Sind der Verwaltung die Quoten von Beschäftigten zu ausländischen Einwohner/-innen von anderen und mit Karlsruhe vergleichbaren Städten aus dem Bundesgebiet bekannt?**

Anzahl Ausländer Stand: 31.12.12	Mitarbeiter Ausländeramt Stand: 01.07.13	Quote	Mitarbeiter Einbürgerung Stand: 01.07.13	Quote
44.177	23,96	1.844	5,0*	8.835

* incl. 2 befristeten Projektstellen zur Abarbeitung der Rückstände

Für beide Fachbereiche sind der Verwaltung die angesprochenen Quoten von vergleichbaren Städten bekannt. In den Vergleichen fällt Karlsruhe weder besonders positiv noch besonders negativ auf. Die Vergleichszahlen sind allerdings nur bedingt aussagekräftig, da

1. nicht alle Einbürgerungsbehörden auch für die Ausstellung von Staatsangehörigkeitsausweisen zuständig sind
2. in den Bundesländern unterschiedliche Verwaltungsvorschriften gelten
3. in Karlsruhe durch die frühere Zusammengehörigkeit der Staatsangehörigkeitsbehörde mit der Ausländerbehörde keine konkreten Zahlen (nur) aus diesem Bereich vorliegen.

Das Verhältnis der Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeitern in der Ausländerbehörde zur Gesamtzahl der ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner ist nur ein Indikator zur Bemessung einer ausgewogenen Personalausstattung. In der Gesamtbetrachtung ist die kommunale Infrastruktur (Hochschullandschaft, Arbeitgeber etc.) von besonderer Bedeutung.

Der Vergleich von Stadt- und Landkreisen lässt erkennen, dass zumeist in Stadtkreisen das Zuwanderungsprofil (Studierende, Arbeitnehmende, Familienangehörige, Flüchtlinge, Touristen etc.) vielfältiger und damit anspruchsvoller ist. Der reine Vergleich einer Fallzahl wird der Frage einer ausgewogenen Personalausstattung nicht gerecht.

Gerade die politischen Antworten z. B. hinsichtlich der Gewinnung von Internationalen Fachkräften haben das Aufenthaltsrecht in seinen rechtlichen Anforderungen sehr komplex gestaltet. Das ist nur eines von vielen Beispielen, sodass der Vergleich von Fallzahlen eine Differenzierung erfahren muss.

2. Sind der Verwaltung und insbesondere dem Büro für Integration Beispiele für besonders erfolgreiche Lösungen anderer Städte bei der Organisation der Aufgaben der Ausländerbehörde und der Einbürgerungsstelle bekannt?

Besonders positive Beispiele für den Ausbau der Willkommenskultur bei Ausländerbehörden und Einbürgerungsbehörden außerhalb Baden-Württembergs sind die Ausländerbehörden des Kreises **Soest** und der Stadt **München**.

Exemplarisch sei die Ausländerbehörde des Kreises Soest dargestellt. Die Ausländerbehörde des Kreises Soest betreut mit 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ca. 13 600 ausländische Klientinnen und Klienten (bei 303 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und einer zweiten Ausländerbehörde in Lippstadt, die zusätzlich 6 000 Personen betreut). Die Weiterentwicklung der Serviceorientierung der Ausländerbehörde des Kreises Soest wurde strategisch im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung 2012 begonnen mit dem Ziel, eine Willkommenskultur zu etablieren. Innerhalb dieser städtischen Gesamtstrategie ist die Neuausrichtung der Ausländerbehörde das Leuchtturmprojekt. Zu den Steuerungsinstrumenten der Weiterentwicklung gehören regelmäßige Befragungen von Kundschaft sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ein Beschwerdemanagement. Die ersten Befragungen wurden vom Institut imap begleitet. Ziel der Ausländerbehörde des Kreises Soest ist es, die Kunden- und Mitarbeiterfreundlichkeit bzw. -zufriedenheit stetig zu erhöhen. Dafür wird u. a. Folgendes umgesetzt:

Bereich Dienstleistungsorientierung:

- Einrichtung eines Anlaufbüros für Neuzugewanderte (erste Anlaufstelle, erstes „Gesicht“)
- Die Abteilungsleitung ist Teil des Projektteams „Interkulturelle Öffnung (IKÖ) der Gesamtverwaltung“
- kunden- und -mitarbeiterfreundliche Gestaltung (helle Wände, bunte Bilder, Vertraulichkeit durch Trennwände, moderne Ausstattung bei Mobiliar und EDV, Ergonomie, Sicherheitsaspekte, internationale Beschilderung, Kinderorientierung)
- mehrsprachige Dokumente
- zahlreiche Maßnahmen zur kundenfreundlichen Terminorganisation

Bereich Personalentwicklung/Mitarbeiterzufriedenheit:

- Team aus mittlerem Dienst und gehobenem Dienst
- Aufteilung Front-Office/Back-Office: Kundenverkehr im Großraumbüro mit drei Tischen, zwei davon sind permanent besetzt
- Einsatz von Springern
- Teamarbeit in der Fallbearbeitung und Einsatz des Back-Office bei zeitintensiverer Fallbearbeitung
- interkulturelle Schulungen, Sprachschulungen, Auslandshospitationen, Nutzung vorhandener Sprachkompetenzen
- Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts zur Vermeidung von häufigen Personalwechseln (Fachlaufbahnen, Dokumentation des Wissens)
- zahlreiche Maßnahmen zur Optimierung des Arbeitsklimas (Mitarbeiterbefragung, Gesundheitsförderung, Supervision, Stellenneubewertung)

Bereich Vernetzung:

- Vertrauensaufbau zu Migrantenorganisationen und Multiplikatoren (z. B. Teilnahme am Fastenbrechen)
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit Jobcentern/Sozialämtern etc.
- Aufbau der Zusammenarbeit mit Schulen (z. B. Führungen in der Ausländerbehörde)

Auch die Stadt München hat ähnliche Maßnahmen in den Bereichen Dienstleistungsorientierung, Vernetzung und Personalentwicklung umgesetzt. Außerdem plant München die Einrichtung eines

"Service-Centers Arbeitsmigration" ab Oktober 2013. Damit verbunden ist die Schaffung von fünf neuen Stellen mit Kosten in Höhe von 360.000 Euro/Jahr.

Im Rahmen des Projekts „Die Zusammenarbeit der Kommunen zur Verwaltungsvereinfachung in der Metropolregion Rhein-Neckar (MRN)“, an dem auch die baden-württembergischen Großstädte **Mannheim und Heidelberg** beteiligt sind, unterzeichneten alle 22 Ausländerbehörden der MRN ein Positionspapier für eine kundenfreundlichere Verwaltungspraxis. Mit verschiedenen Maßnahmen wollen sie ihren Beitrag zu einer gelebten Willkommenskultur und einer erfolgreichen Zuwanderungspolitik leisten.

In der Stadt **Stuttgart** gibt es seit mehreren Jahren eine umfangreiche Einbürgerungskampagne. Pro Jahr werden ca. 10.000 Personen, welche die formalen Voraussetzungen für eine Einbürgerung besitzen, angeschrieben, um bei ihnen aktiv für eine Einbürgerung zu werben. Zahlreiche Informationsveranstaltungen zum Thema Einbürgerung und jährliche Einbürgerungsfeiern runden die Kampagne ab. Zuständig ist die Einbürgerungsbehörde in Kooperation mit der Stabsabteilung Integrationspolitik der Stadt Stuttgart. Neu Zugewanderte können sich in Stuttgart an die Erstberatungsstelle/Clearingstelle wenden, die beim Sozialamt in Stuttgart angesiedelt ist. Es besteht eine unmittelbare Zusammenarbeit zwischen Ausländerbehörde und Bürgerbüro (Anmeldung EU-Bürger) einerseits und der Clearingstelle andererseits. So werden die ankommenden Neuzuwanderinnen und -zuwanderer direkt an die Clearingstelle weitergeleitet, um dort Informationen, z. B. zum Thema Einschulung, Integrationskurse, Kontakt zu ausländischen Vereinen usw. zu erhalten.

Unter Federführung des Innenministeriums Baden-Württemberg hat eine Arbeitsgruppe einen Bericht zur Optimierung von Ausländerbehörden unter der Prämisse "Weltoffenes Baden-Württemberg" erarbeitet und im März 2013 vorgelegt.

3. Ist die Verwaltung in Besitz von Kenntnissen über die Personalstruktur in den Ausländerbehörden und Einbürgerungsstellen anderer Städte, besonders hinsichtlich der Eingruppierung der Mitarbeiter/-innen und der intern angebotenen Qualifizierungen?

Ja. Der Verwaltung liegen hierüber nicht nur Kenntnisse vor, sondern es besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen den Ausländer- und Staatsangehörigkeitsbehörden in Baden-Württemberg. Die Stadt Karlsruhe versucht dabei von anderen zu lernen, entwickelt aber auch gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus diesen Bereichen neue Ideen. Hinsichtlich der Eingruppierungen und der Personalstruktur entspricht der Aufbau der Verwaltung dem anderer Städte. Bezüglich der Qualifizierungen erarbeitet die Stadt Karlsruhe unter anderem derzeit eine Wissensdatenbank, die es in dieser Qualität bislang noch nicht gibt.