



STELLUNGNAHME zur Anfrage SPD-Gemeinderatsfraktion	Vorlage Nr.: Verantwortlich:	2018/0323 Dez. 2
Personalsituation in der Ausländerbehörde		

Gremium	Termin	TOP	ö	nö
Gemeinderat	19.06.2018	20	x	

1. Sind derzeit alle Personalstellen besetzt?

Nein. Derzeit sind nicht alle Stellenanteile besetzt. Aktuell sind rund 40 Prozent der Stellenanteile unbesetzt beziehungsweise werden absehbar, aufgrund Elternzeit und Personalabwanderung, nicht besetzt sein:

SG 1 Allgemeine Sachbearbeitung und Kundensteuerung (E8/A8)

➤ 1 Planstelle

SG 2/3 Rechtssachbearbeitung (E10/A11)

➤ 7 Planstellen (davon 3 mit Elternzeitabwesenheit)

Die Planstellen sind zum Teil seit vielen Wochen trotz mehrfacher Stellenausschreibung unbesetzt.

2. Ist der Stellenschlüssel bei Vollbesetzung ausreichend (Fallzahl pro Stelle)?

Ja. Der Stellenbedarf ist ausreichend und wird regelmäßig bemessen beziehungsweise fortgeschrieben. Für das Jahr 2017 wurden erneut 0,5 Stellenanteile für die EU-Mobilität und Arbeitsmigration bewilligt. Die Auswertung der Fallzahl pro rechtssachbearbeitender Person ist schwierig und von rechtlichen sowie personellen Veränderungen abhängig. Grundsätzlich kann eine Fallzahl von circa 4.000 p. a. für eine rechtssachbearbeitende Person zu Grunde gelegt werden.

3. Gibt es höher bewertete (Teamleiter-)Stellen?

Die Abteilung ist, neben der Abteilungsleitung in A 14, der stellvertretenden Abteilungsleitung in A13, in drei Sachgebieten organisiert. Die jeweiligen Sachgebietsleitungen sind nach A 12 bewertet. Die Ausländerbehörde hat sich 2016 erfolgreich für das Förderprojekt „Stärkung der Handlungsfähigkeit von Ausländerbehörden in Baden-Württemberg“ beworben. Nach der Analyse- und Diagnosephase wurden organisatorische und strukturelle Veränderungen in Projektarbeit umgesetzt. Hierbei konnten weitere Stellen nach A 11 bewertet werden, so dass 2/3 der Stellen inzwischen nach A11 bewertet sind. Leider ist es bisher nicht gelungen diese Stellen vollumfänglich zu besetzen. Das Projekt wurde durch die Unternehmensberatung IMAP GmbH Düsseldorf begleitet.

4. Wie hoch ist die Fluktuation?

Im Jahr 2017 sind zwei Stellen frei geworden durch einen hausinternen Wechsel und den Antritt von Mutterschutz beziehungsweise Elternzeit.

Im Jahr 2018 sind bislang drei Stellen frei geworden; zwei weitere Stellen werden im August frei. Davon hat ein Wechsel innerhalb der Stadtverwaltung stattgefunden, drei Mitarbeiterinnen wechseln zum Regierungspräsidium Karlsruhe. Aufgrund Mutterschutz und Elternzeit sind zwei weitere Kolleginnen ausgeschieden.

5. Wie viel Zeit wird im Durchschnitt für die Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen benötigt?

Eine Grundlageneinarbeitung beansprucht etwa sechs Monate. Die weitere Einarbeitung für eine selbständige Aufgabenbewältigung beträgt circa zwölf Monate. Etwa 24 Monate Einarbeitungszeit werden benötigt bis die Sachbearbeitenden neue oder atypische rechtliche Konstellationen oder Sachverhalten selbständig bearbeiten können.

6. Wie viele Gerichtsverfahren gab es in dem Bereich in den vergangenen zwei Jahren?

In der Zeit vom 1. Juni 2016 bis 31. Mai 2018 wurden insgesamt 56 Rechtsmittel eingelegt. Es ist jedoch zu verzeichnen, dass über den angefragten Zeitraum hinaus, eine deutliche Zunahme von Rechtsbehelfsverfahren beziehungsweise Gerichtsverfahren vorliegen.

Das hat insbesondere folgende Ursachen:

- steigende Migration in die EU beziehungsweise nach Deutschland
- sukzessive komplexe Rechtslage (nationales Recht, EU-Recht, Asylrecht und Rechtssprechung)
- steigende Asylverfahren mit Folgestatus Duldung
- aktivere Sozial- und Rechtsberatungen für die Migrantinnen und Migranten
- nahezu in jedem Ablehnungsverfahren (Aufenthaltserlaubnis, Ausreisepflicht, et cetera) ist eine anwaltliche Vertretung gegeben und die Rechtsmittel werden vollumfänglich ausgeschöpft in der Hoffnung eine statussichernde oder statusverlängernde Entscheidung herbeizuführen
- die Ausländerbehörden müssen die aufenthaltsrechtlichen und arbeitserlaubnisrechtlichen Entscheidungen treffen.

7. Wie sind die Ergebnisse bzw. Erkenntnisse des in 2015 etablierten Fachcontrollings?

Erkenntnisse aus dem Fachcontrolling sind für die Stellenbedarfsberechnungen wichtig. Kennzahlen über Qualität und Quantität einzelner Prozesse haben zu Umverteilungen von Aufgaben geführt und damit wurden Belastungen und Fallzahlen gerecht verteilt. Mit dieser Maßnahme konnte somit die Möglichkeit geschaffen werden, dass alle eingesetzten Rechtssachbearbeitenden weitgehend positive Fallbearbeitungen haben und die belastenden Fallanteile (Duldung, Ausweisung und Ausreisepflicht) auf alle verteilt werden. Mittelbar lässt sich der Anstieg an Fehlzeiten und die Fluktuationsquote ablesen. Die bis ins Jahr 2016 drastische Fluktuations- und Fehlzeitenquote hat sich enorm verbessert. Die Bewertungen des Klimachecks der Ausländerbehörde bilden diese positive Entwicklung ab.

Anmerkung:

Trotz konsequenter Maßnahmen und fortwährender Optimierung (zum Beispiel Pilotprojekt Digitalisierung und elektronischer Aktenführung, modernes Terminverwaltungssystem, Einarbeitungs- und Fortbildungsmodule, sowie zuletzt die Teilnahme am Förderprojekt, et cetera) hat sich die Personalsituation der Ausländerbehörde insgesamt nicht in gleichem Maße verbessert, wie strukturelle und organisatorische Veränderungen umgesetzt wurden. Über die wiederkehrenden Auswahlverfahren haben wir die Erkenntnis, dass es kaum noch ausreichend qualifizierte Bewerbungen gibt.

Maßnahmen zur Personalentwicklung werden fortgeschrieben und für ein verbessertes Personalmarketing bestehen Planungen.

Unbeschadet dessen haben gesetzliche und rechtliche Neuregelungen nicht mehr die Verbindlichkeit wie früher (Konsequenz/Genauigkeit) oder erfolgen zu spät. Ständig folgen Nachbesserungen oder Anpassungen, welche das Arbeiten in den Ausländerbehörden deutlich erschweren.