

**Über**

**2**

**an**

**5 – 01**

**Anfrage der SPD-Fraktion für den BMI am 29.09.2016**

**Gibt es ein Konzept, um die interkulturelle Öffnung der Ausländerbehörde zu betreiben?**

Die interkulturelle Öffnung ist eine Aufgabe, die nicht nur die Ausländerbehörde, sondern die gesamte Verwaltung betrifft. Zuständig hierfür ist die städtische Integrationsbeauftragte. Unabhängig davon engagiert sich die Ausländerbehörde auf verschiedenen Ebenen, die interkulturelle Öffnung thematisch präsent zu halten, z.B. durch die Teilnahme an Modellprojekten, regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte sowie bei der Berücksichtigung bei Stellenbesetzungen (siehe auch die Antworten zu den Fragen 2 und 3).

**Gibt es ein Modellprojekt zur interkulturellen Öffnung bzw. welche und mit welchem Vorsatz?**

Im Rahmen eines vom Ministeriums für Integration, Familie Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz (MIFKJF) geförderten Projekts haben das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. und Schneider Organisationsberatung die Ausgangsbedingungen für eine Stärkung der Serviceorientierung und interkulturellen Ausrichtung von Ausländerbehörden in Rheinland-Pfalz untersucht. Die Ausländerbehörde Ludwigshafen hat hierbei durch Telefoninterviews mit Leitungspersonen und Gruppendiskussionen mit Mitarbeiter/innen teilgenommen.

In dem nachfolgenden Projekt „Bausteine zur Weiterentwicklung der Ausländerbehörden zu Migrationsbehörden“ hat die hiesige Ausländerbehörde als eine von sechs Ausländerbehörden (2 Städte, 4 Landkreise) in Rheinland-Pfalz teilgenommen. Das Projekt ging von Ende 2013 bis Anfang 2015.

In vier vorgegebenen Arbeitsfeldern/Gestaltungsbereichen haben die Mitarbeiter/innen der Ausländerbehörden in einem Initiierungsworkshop -individuell jede ABH für sich- Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Diese vier Bereiche waren Strategie & Organisation, Mitarbeiter/innen & Kompetenzen, Kund/innen & Dienstleistungen sowie Partnerschaften & Netzwerke.

Die Verbesserungsvorschläge wurden anhand der Kriterien geringer/hoher Aufwand sowie geringe/hohe Bedeutung gewichtet. Von den Vorschlägen haben Abteilungs- und Bereichsleitung mehrere Vorschläge ausgewählt und sind deren Umsetzung, teilweise unter Mithilfe der Projektträger, angegangen.

Erledigt wurden:

Teilnahme von 12 Mitarbeitern an einem Kurs in Verwaltungsendgisch

Verbesserung des Internetangebotes

Erscheinungsbild der Behörde verbessert durch Farbanstrich der Büros und

Austausch beschädigter Teppichböden

Herstellung direkter Arbeitskontakte auf Führungs- und Sachbearbeiterebene

zwischen ABH und Jobcenter

Öffentlichkeitsarbeit verbessert durch einen Artikel über die ABH in der Neuen Lu im Sommer

Schaffung einer dauerhaften Ausbildungsstelle in der ABH zur Mitarbeitergewinnung

Nicht umgesetzt werden konnte auch mit intensiver Hilfe der Projektträger eine Strategie zur Erreichung einer höheren Stellenbewertung.

Auch zukünftig sind wir offen für neue Ansätze und Initiativen bei der Weiterentwicklung zu einer Migrationsbehörde.

**Was wurde seit der letzten Veränderung seit 2012 (Terminveränderung) in der Ausländerbehörde an strukturellen, organisatorischen oder personellen Veränderungen vorgenommen, um die interkulturelle Öffnung und Effektivität der Ausländerbehörde voran zu treiben?**

Von Anfang 2012 bis heute ist die migrantische Bevölkerung in Ludwigshafen von 34.500 auf fast 48.000 Personen angestiegen. Demgegenüber ist die Anzahl der Schaltersachbearbeiter (ohne Asyl) nur von 12,5 auf 13,5 Stellen gestiegen. Für den Stellenplan 2017/2018 wurden deshalb zwei weitere Stellen beantragt.

Vor dem Hintergrund der seit 2015 stark angestiegenen Anzahl von Asylbewerbern wurde ein neues Team Asyl/Rückführungen gegründet und die Stellenanzahl von zwei um vier auf sechs Stellen erhöht. Die neu eingestellte Teamleitung wie auch ein neu eingestellter Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund.

Mittlerweile haben fast alle Mitarbeiter/innen der Ausländerbehörde das jährliche, stadtweite Angebot eines zweitägigen Seminars zum Thema kulturelle Vielfalt/interkulturelle Öffnung besucht.

Auch bei dem obigen Projekt des Landes haben sich die Mitarbeiter/innen in mehreren Gesprächsrunden und einer Online-Umfrage mit der Thematik der interkulturellen Öffnung beschäftigt.

Seit Mitte August stellen wir das Vorsprachesystem auch für die Asylbewerber/innen auf eine Terminvergabe um. Dies bedeutet, dass wir die Betroffenen vor Ablauf ihrer Duldung/Aufenthaltsgestattung anschreiben, ihnen einen Termin zur Verlängerung vorschlagen und mitteilen, was an Unterlagen mitzubringen ist. Damit möchten wir

die Wartezeiten für Asylbewerber/innen verringern und für einen entspannten Zugang in die Ausländerbehörde sorgen.

### **Welches Beschwerdemanagement wird in der Ausländerbehörde betrieben?**

Bei fachlichen Beschwerden über die Entscheidung eines Sachbearbeiters hat der Kunde die Möglichkeit, den zuständigen Teamleiter bzw. den Abteilungsleiter in der ABH zu sprechen. Sollte auch hier keine ausreichende Lösung/Erklärung erfolgen können, ist eine Vorsprache beim Bereichsleiter möglich.

Bei Beschwerden über ein persönliches Fehlverhalten (Dienstaufsichtsbeschwerde) eines Mitarbeiters entscheidet die Oberbürgermeisterin als Dienstvorgesetzte in einem Verfahren, das durch eine Verwaltungsanordnung geregelt ist.

### **Wie lange ist die durchschnittliche Verweildauer von Bediensteten in der Ausländerbehörde seit 2012? Ist ein Rotationsverfahren vorgesehen oder beabsichtigt?**

Die der Frage bezüglich der durchschnittlichen Verweildauer zugrunde liegende Intention ist allein mit einem bloßen Blickwinkel auf die letzten 4,5 Jahre nicht seriös zu beantworten. Sie lässt neben den Motiven z.B. außer Acht, dass Mitarbeiter/innen zum Teil 15 Jahre und länger bei der Ausländerbehörde tätig sind. Folgende Hinweise können gegeben werden:

Bei der Ausländerbehörde gibt es am 01.01.2012 21,5 Stellen.

Davon sind 10 Stellen durchgängig seit dem 01.01.2012 mit dem gleichen Mitarbeiter bzw. der gleichen Mitarbeiterin besetzt.

Zwei Mitarbeiter haben seit 01.01.2012 ihre Stellen wegen Pensionierung aufgegeben.

Sieben Mitarbeiter/innen vom 01.01.2012 haben die ABH aufgrund interner bzw. externer Wechsel verlassen, zwei davon nach Beschäftigungen von über acht Jahren.

Zwei am 01.01.2012 beschäftigte Mitarbeiterinnen haben eine Ausbildung im gehobenen Dienst bei der Stadtverwaltung begonnen.

Eine am 01.01.2012 beschäftigte Mitarbeiterin ist verstorben.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass ein großer Anteil sehr erfahrener Mitarbeiter/innen vorhanden ist.

Ein Rotationsverfahren ist nicht beabsichtigt.