

Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Haupt-, Wirtschaftsförderungs- und Beteiligungsausschuss	01.02.2023	öffentlich
Integrationsrat	01.02.2023	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

Einwanderungsstadt Bielefeld - Information der Verwaltung zum aktuellen Sachstand

Ggf. Frühere Behandlung des Beratungsgegenstandes (Gremium, Datum, TOP, Drucksachen-Nr.)

Rat der Stadt Bielefeld, 03.11.2022, TOP 4.2, DS-NR: 4987/2020-2025 und 5023/2020-2025

Sachverhalt:

1. Ausgangslage

Bielefeld ist eine Einwanderungsstadt für Menschen aus rd. 150 Ländern, die aus persönlichen, politischen, religiösen oder wirtschaftlichen Gründen in die Kommune kommen. Stand 30.06.2022 verfügen rd. 41% der Einwohnerinnen und Einwohner (rd. 143.000 Personen) in Bielefeld über einen Migrationshintergrund, davon ist rd. ein Drittel (rd. 53.700 Personen) eingebürgert.

In den Jahren 2015 und 2016 sind besonders viele Neuzuwanderer nach Bielefeld gekommen. In 2022 waren es aufgrund der Kriegssituation in der Ukraine rd. 3.900 Geflüchtete aus der Ukraine. Insgesamt ist die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer seit Jahren kontinuierlich stark steigend.

Aufgrund der Anträge DS-Nr. 4987 und DS-Nr. 5023 wurde die Thematik „Einwanderungsstadt Bielefeld“ in der Sitzung des Rates am 03.11.2022 zur gemeinsamen Beratung in den Integrationsrat und Haupt-, Wirtschafts- und Beteiligungsausschuss verwiesen (s. Anlage).

2. Situation in der Kommunalen Ausländerbehörde Bielefeld

Bedingt durch die hohe Zahl von Zuzügen aus dem Ausland ist die Kommunale Ausländerbehörde besonders gefordert. Es handelt sich dabei nicht um eine besondere Problemlage in Bielefeld, die Situation in den Ausländerbehörden (ABH) ist bundesweit problematisch. Die gestiegene Arbeitsbelastung und die angespannte Personalsituation führen überall zu Verzögerungen. Kundinnen und Kunden klagen berechtigt über damit verbundene lange Wartezeiten auf Termine.

Eine Umfrage des SWR aus dem August 2022, an der sich mehr als 200 Ausländerbehörden beteiligt haben, zeigt, dass alle Behörden die gleichen Probleme haben. Auch der Städtetag NRW hat das erkannt und spricht davon, dass die Ausländerbehörden in NRW im Krisenmodus arbeiten. Der Vorstand des Städtetages NRW hat sich auf einer Vorstandssitzung Anfang November 2022 mit der Situation befasst. Er kommt angesichts der stetig steigenden Fallzahlen

und der angespannten Personalsituation zu folgender realistischer Einschätzung der Situation in den ABH'n von NRW: „Das Problem lässt sich kurzfristig nicht lösen.“ Erforderlich sei ein Bündel an Maßnahmen, die im operativen, personellen und gesetzgeberischen Bereich liegen.

Auch in Bielefeld besteht ein dringender Handlungsbedarf. Insbesondere der Bereich „Allgemeine Ausländerangelegenheiten“ ist an der Grenze der Handlungsfähigkeit angekommen. Die Situation wird sowohl von den Kundinnen und Kunden als auch von der Mitarbeitenden als äußerst belastend empfunden.

2.1. Abteilung Allgemeine Ausländerangelegenheiten

Eine Organisationsuntersuchung in Reaktion auf die geschilderten Probleme ist weitestgehend abgeschlossen. Der Abschlussbericht befindet sich in der verwaltungsinternen Abstimmung. Ohne die abschließenden Ergebnisse vorweg zu nehmen, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt festgestellt werden, dass nur ein Zusammenspiel aus verschiedenen Maßnahmen zum Erfolg führen wird. Erforderlich sind Maßnahmen

- zur personellen Verstärkung,
- zur Optimierung von organisatorischen Maßnahmen,
- zur Digitalisierung und
- auch zur Verbesserung der räumlichen Situation.

a) Personelle Verstärkung

Die Ausländerzahlen in Bielefeld steigen stetig - seit 2017 um rund 20%. Die Zahl der erteilten Aufenthaltstitel hat im gleichen Zeitraum um ca. 60% zugenommen, s. Abbildung 1. Daher wurde die o.g. Organisationsuntersuchung in 2022 beauftragt

	Zahl der Ausländer/innen	Zahl der erteilten Aufenthaltstitel	Zahl der Stellen lt. Stellenplan in der Sachbearbeitung Abteilung Allgemeine Ausländerangelegenheiten
2014	42.505	7.223	14,5
2015	47.819	8.668	14,5
2016	51.558	8.607	14,5
2017	53.595	10.592	14,5
2018	55.309	10.545	17,7
2019	56.528	11.101	17,7
2020	56.775	10.733	22,2
2021	58.276	14.552	22,2
2022	64.083	18.940	22,5 (zzgl. 5 üpl.)

Abbildung 1

Mit dem Haushaltsbeschluss sind im Stellenplan 2023 im Bereich „Allgemeine Ausländerangelegenheiten“ 7 Mehrstellen und in der „Einbürgerungsstelle“ 2 Stellen mit der Verlängerung von kw-Vermerken bewilligt worden. Davon sind 6 Stellen im Vorgriff auf den Stellenplan 2023 im Zusammenhang mit der Ukraine-Krise zwischenzeitlich bereits besetzt worden.

Die laufende Organisationsuntersuchung zeigt, dass zusätzlich zu den Maßnahmen im Stellenplan 2023 eine weitere personelle Verstärkung im Umfang von mehr als 5 Stellen erforderlich ist, um sowohl die Ebene der Sachbearbeitung als auch die Führungsstruktur der

ABH den aktuellen Anforderungen anzupassen. Mit dem Vorliegen des Abschlussberichtes wird die Verwaltung eine vorzeitige Besetzung beantragen. Die zunächst unterjährige Besetzung überplanmäßiger Stellen im Jahr 2023 wird im Rahmen der Stellenplanberatungen 2024 in dauerhafte Planstellen überführt werden müssen. Mit der Besetzung der Stellen und nach erfolgreicher Einarbeitung wird ein wichtiger Baustein geschaffen, um Terminkapazitäten auszubauen, so dass Wartezeiten auf Termine reduziert werden können.

b) Organisatorische Maßnahmen

Die Mehrstellen werden in der Abteilung „Allgemeine Ausländerangelegenheiten“ eingerichtet. Durch die Mehrstellen wird eine Ausweitung des Terminangebotes um bis zu 30% möglich sein (siehe hierzu auch Punkt d).

Nach den derzeitigen Überlegungen soll ein drittes Team gebildet werden. Ein wesentlicher Aufgabenbereich dieses Teams wird es sein, als zentraler „Welcome-Point“ zu dienen und die Kontaktaufnahme mit der ABH für die Kundinnen und Kunden sowie die telefonische Erreichbarkeit und die zeitnahe Rückmeldung auf Anfragen künftig zu verbessern. Hierzu wird auch ein Backoffice eingerichtet werden. Da aufgrund der fehlenden personellen Möglichkeiten derzeit der Fokus im Rahmen des herrschenden Krisenmodus auf der Bedienung der Vorsprachewünsche liegt, sind diese Aufgaben in den letzten Monaten zu kurz gekommen.

c) Digitalisierung

Ziel ist, die digitalen Angebote in der Kommunalen ABH weiter auszubauen, um zusätzliche Freiräume für die Publikumsbedienung zu erreichen. Digitale Angebote bleiben aber stets nur eine von mehreren Optionen. Der Zugang zu den Leistungen der ABH wird und soll auch weiterhin auf herkömmlichem Weg möglich sein.

Im Rahmen des bundesweiten OZG-Prozesses ist die digitale Antragstellung von Aufenthaltstiteln geplant. Das wird zunächst aber noch nicht für alle, sondern im ersten Schritt nur für einige Aufenthaltstitel (wie die befristete Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit oder des Familiennachzugs) möglich sein. Digitale Angebote zur Beantragung von Niederlassungserlaubnissen oder Aufenthaltstiteln aus humanitären Gründen sind in einem nächsten Schritt geplant. Ein genauer Umsetzungszeitpunkt kann noch nicht genannt werden, da aktuell noch technische Unzulänglichkeiten des derzeit zur Übernahme angebotenen digitalen Prozesses bestehen. Aus Sicht der Stadt Bielefeld ist hier von Seiten des Bundes und Landes ein stärkeres Engagement erforderlich.

Des Weiteren ist die ABH innerhalb der Verwaltung Pilotbereich zur Einführung des Dokumentenmanagementsystems (DMS). In den Bereichen der Abteilungen „Allgemeine Ausländerangelegenheiten“ und „Flüchtlingsangelegenheiten, Ausreisen, Visa“ ist DMS bereits eingeführt worden. In der Einbürgerungsstelle befindet sich das Projekt noch in der Umsetzung. Die Beschaffung von notwendiger Hardware führt dort aktuell zu Verzögerungen. Mit dem Vorliegen eines durchgehend digitalen Aktenbestandes werden mittelfristig Abläufe beschleunigt.

d) Verbesserung der räumlichen Situation

Die notwendige weitere Aufstockung der Terminkapazitäten ist ohne eine räumliche Ausweitung nicht möglich. Im 1. OG des Neuen Rathauses werden zusätzliche Räume zur Verfügung gestellt. Aufgrund der räumlichen Ausweitung wird es möglich sein, mehr Bedienplätze anzubieten. Im Zusammenhang mit der personellen Verstärkung können die Terminkapazitäten dann um bis zu 30% erhöht werden. Nach dem aktuellen Zeitplan können die Räume nach Abschluss der dafür notwendigen vorauslaufenden Umzüge, Umbauten und Renovierungen voraussichtlich zum 01.05.2023 genutzt werden können.

Die notwendigen Umbauten und Renovierungen für die Büroräume im Bestand im Erdgeschoss

werden voraussichtlich einen Zeitraum bis zum 01.08.2023 in Anspruch nehmen. Die Umbauarbeiten haben u.a. zum Ziel, den Daten- und Diskretionsschutz zu verbessern.

Einschränkungen im Terminangebot sind bis zur vollständigen Nutzbarkeit der Räumlichkeiten leider weiterhin unvermeidlich.

Im vergangenen Jahr ist im 1. OG des Neuen Rathauses ein Still- und Wickelraum eingerichtet worden. Dieser Raum ist gut ausgeschildert und befindet sich in unmittelbarer Nähe zur ABH. Öffentliche Toiletten sind im EG im A-Flur ebenfalls in unmittelbarer Nähe vorhanden. Behindertengerechte Toiletten befinden sich in der Bürgerberatung.

e) Perspektivisch: Einrichtung eines „Welcome-Centers“

Bei der Beurteilung der räumlichen Situation ist zu berücksichtigen, dass die Erweiterung nur eine Übergangslösung darstellt: Das strategische Ziel ist die Einrichtung einer Willkommensbehörde.

Zitat aus der Organisationsuntersuchung zum Begriff „Willkommensbehörde“:

Ausländerbehörden waren in der Vergangenheit reine Ordnungsbehörden. Die Ausländerbehörde heute ist Ordnungs- und Willkommensbehörde zugleich. Im Integrationsprozess hat diese einen zentralen Anteil an einem gelungenen Start. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beschreibt deshalb in seinem Werkzeugkoffer für Ausländerbehörden (von Bernstorff & Can, Der Werkzeugkoffer für Ausländerbehörden: Arbeitswerkzeuge für eine Entwicklung zur Willkommensbehörde) im Rahmen des Modellprojekts „Ausländerbehörden Willkommensbehörden“ folgende fünf Eckpunkte als Orientierung für eine Willkommensbehörde:

- *Das bedeutet beispielsweise, dass ordnungsrechtliche Ermessensspielräume zugunsten der Kundinnen und Kunden ausgelegt werden. Es werden Beratungsaufgaben wahrgenommen.*
- *Die Binnenorganisation ist auf die Bedarfe der Kundinnen und Kunden ausgerichtet. Das heißt, es werden Wege gefunden, um mit Mehrsprachigkeit umzugehen. Die Ausländerbehörde hat Möglichkeiten geschaffen, um im Vorfeld zu prüfen, ob Unterlagen für einen Termin vollständig sind. Und die Ausländerbehörde hat die Terminvergabe so organisiert, dass es vor Ort zu möglichst kurzen Wartezeiten kommt.*
- *Äußeres Erscheinungsbild und externe Kommunikation schaffen Orientierung für Kundinnen und Kunden sowie die allgemeine Öffentlichkeit. Als Beispiele hierfür werden genannt, dass die Ausländerbehörde in ansprechenden und funktionalen Räumlichkeiten arbeitet. Umfassende Informationen werden gut zugänglich zur Verfügung gestellt.*
- *Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausländerbehörde haben die für eine Willkommensbehörde notwendigen Kompetenzen: Kompetenz, um mit Vielfalt umzugehen, sich dienstleistungsorientiert zu verhalten und die Kompetenz, rechtliche Ermessensspielräume transparent und mit vergleichbaren Ergebnissen auszulegen. Entscheidungsprozesse sind klar und transparent.*
- *Als letzter Eckpunkt wird „Vernetzung“ aufgeführt: Die Ausländerbehörde verfügt über optimale Vernetzungsstrukturen innerhalb der Verwaltung und mit externen Akteuren. Außerdem werden Wege gefunden, mit anderen Verwaltungseinheiten auf kurzen Wegen zusammenzuarbeiten.*

Viele dieser Ziele und die dadurch ausgedrückte Grundhaltung werden heute schon verfolgt und gelebt. Sie können und sollen bei verbesserter Ausgestaltung der Ressourcen und Räumlichkeiten weiterentwickelt werden.

Für Bielefeld dient die Bürgerberatung im Neuen Rathaus als Vorbild für die Art der räumlichen Gestaltung. Angestrebt wird, die Publikumsbedienung in Form einer „kleinen Bürgerberatung“ anzubieten. Eine solche ansprechende Großraumlösung erfordert besondere bauliche

Anforderungen, z. B. in Bezug auf die Deckenhöhe.

Nach einer ersten Einschätzung sind diese Voraussetzungen im Neuen Rathaus nur im Bereich von Räumen im Erdgeschoss gegeben, die derzeit an Dritte vermietet sind.

2.2 Einbürgerungsstelle

Optimierungspotentiale in der Einbürgerungsstelle liegen im

- personellen
- organisatorischen und
- räumlichen Bereich sowie
- in der Digitalisierung.

Das Antragsaufkommen der letzten Jahre verteilt sich wie folgt (Abbildung 2):

	Einbürgerungs-anträge	Einbürgerungen	Zusicherungen	Zahl der Stellen Sachbearbeitung lt. Stellenplan
2014	634	520	keine Erfassung	4
2015	447	427	186	4
2016	512	446	161	4
2017	648	399	254	4
2018	735	519	195	4
2019	449	565	132	4
2020	507	342	140	6
2021	1.637	257	106	6
2022	1.316	340	101	9,5

Abbildung 2

Der Antragsprung zwischen 2020 und 2021 erklärt sich zum Teil dadurch, dass in 2021 das digitale Einbürgerungsverfahren eingeführt und das vormals obligatorische Beratungsgespräch weggefallen ist.

Unabhängig von der Sondersituation im Jahr 2021 ist in der Einbürgerungsstelle ein stetig steigender Anstieg von Fallzahlen festzustellen. Die Ausländerinnen und Ausländer, die mit dem hohen Flüchtlingsaufkommen seit 2015 gekommen sind, erfüllen jetzt vielfach die Voraussetzungen für eine Einbürgerung.

Die Herkunftsstaaten der eingebürgerten Personen in den Jahren 2020 – 2022 verteilen sich wie folgt (Abbildung 3):

2020		2021		2022	
Irak	69	Türkei	45	Türkei	63
Türkei	54	Irak	27	Irak	50
Großbritannien	27	Syrien	19	Syrien	31
Griechenland	19	Polen	15	Ukraine	28
Polen	15	Großbritannien	15	Serbien	13
Marokko	15	Italien	12	Polen	11
Kosovo	12	Serbien	12	Jemen	9
Serbien	12	Griechenland	9	Iran	7
Italien	10	Kosovo	9	Bosnien-Herzegowina	6
Rumänien	10	Bosnien-Herzegowina	7	Griechenland	6
Syrien	10	Bulgarien	7	Nordmazedonien	6
Iran	7	Nordmazedonien	7	Ägypten	6
Bosnien-Herzegowina	5	Litauen	5	Rumänien	5

Afghanistan	5	Marokko	5	Spanien	5
Pakistan	5	Pakistan	5	Marokko	5
sonstige Staaten	67	Sonstige	59	Sonstige	89
Gesamt	342	Gesamt	258	Gesamt	340

Abbildung 3

a) Personal

Aktuell sind in der Einbürgerungsstelle 10,5 Stellen (davon 9,5 Stellen Sachbearbeitung) eingerichtet. Aufgrund von erheblichen Problemen (siehe auch 4.) bei der Stellenbesetzung sind alle Stellen erst seit Oktober 2022 besetzt. Kolleginnen und Kollegen befinden sich teilweise noch in der Einarbeitungsphase. Hinzu kommen krankheitsbedingte längerfristige Ausfälle, sodass in den vergangenen beiden Jahren teilweise nur 2-3 Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter zur Verfügung standen. Diese personelle Extremsituation erklärt, warum sich die zusätzlichen Stellen bislang noch nicht in einem Anstieg der Einbürgerungen bemerkbar machen konnten. Ein sichtbar besseres Bild in der Statistik ist erst mit einer weiteren Verstärkung der personellen Situation zu erwarten.

Die Tätigkeiten in der Einbürgerungsstelle erfordern eine besondere Sicherheit im Umgang mit Rechtsnormen und Rechtsprechung in einem breitgefächerten Rechtsgebiet. Insbesondere sind vertiefte Kenntnisse im Staatsangehörigkeits- und Aufenthaltsrecht, Verwaltungsverfahrensrecht und Sozialleistungsrecht gefordert. Auch ausländisches Recht ist bei der Prüfung von Einbürgerungsanträgen und eingereichten Unterlagen auf Vollständigkeit und inhaltliche Richtigkeit heranzuziehen. Die sich daraus ergebende Bandbreite wird deutlich, wenn man berücksichtigt, dass Personen aus 172 Nationen in Bielefeld leben. Im Jahr 2022 etwa sind Personen aus insgesamt 63 Staaten eingebürgert worden.

Dies erklärt, dass eine kurzfristige Überbrückung von krankheitsbedingten Ausfällen durch temporäre Abordnungen innerhalb der Verwaltung als nicht zielführend bewertet wurde.

Die Bundesregierung plant derzeit Vereinfachungen im Einbürgerungsverfahren. Die Umsetzung dieser Vorhaben wird einen weiteren Anstieg der Einbürgerungsanträge zur Folge haben, sodass bereits kurzfristig ein weiterer Personalmehrbedarf entstehen dürfte.

b) Organisation/Organisationsuntersuchung

Im Rahmen einer Organisationsuntersuchung wurden die Geschäftsprozesse innerhalb der Einbürgerungsstelle untersucht. Abläufe sind zwischenzeitlich optimiert worden, Bearbeitungsstandards sind, soweit möglich, im Sinne der Kundenorientierung und Arbeitsvereinfachung angepasst worden. Weitere Vereinfachungen betreffen den Prüfungsumfang hinsichtlich der notwendigen Klärung der Abstammung und zur Vorlage von Unterlagen und Originaldokumenten.

Die Qualität der Sachbearbeitung wird fortlaufend angepasst und optimiert. Es wird allerdings nicht möglich sein, eine bestimmte Bearbeitungsfrist als Qualitätsstandard zu vereinbaren, da die Bearbeitungsdauer von den Umständen eines jeden Einzelfalls abhängt. Darüber hinaus ist die Bearbeitungszeit nicht allein von der Einbürgerungsstelle zu beeinflussen, da oftmals externe Behörden einzubeziehen sind.

Jede/r Einbürgerungsbewerber/in erhält auf den Einzelfall bezogene Schreiben und am Ende des Verfahrens einen ausführlichen Bescheid, der entweder mit einer Einbürgerung verbunden ist oder die rechtliche Überprüfung einer Ablehnung ermöglicht.

c) Raumsituation

Problematisch ist die räumliche Situation, die die optimierten Arbeitsabläufe aktuell noch beeinträchtigt. Die Einbürgerungsstelle ist in verschiedenen räumlichen Bereichen des 1. und 3. OG im Neuen Rathaus untergebracht. Die Zusammenführung mit den übrigen Bereichen der

Ausländerbehörde ist im Zusammenhang mit der zuvor benannten räumlichen Erweiterung der Ausländerbehörde insgesamt geplant.

d) Digitalisierung

Die Einbürgerungsstelle ist bundesweiter Vorreiter bei der Einführung des digitalen Einbürgerungsantrages ist. Fast 40% der Einbürgerungsanträge werden mittlerweile online gestellt. Der Einstieg in das Einbürgerungsverfahren wird für die Einbürgerungsinteressierten deutlich erleichtert, was einen weiteren Grund für den Anstieg der Einbürgerungsanträge darstellt. Aktuell befindet sich der digitale Einbürgerungsantrag noch in einer Pilotphase. Die Anbindung an das Fachverfahren und grundsätzliche Verfahrensoptimierungen stehen noch an, damit das Onlineverfahren auch einen Beschleunigungseffekt erzielen kann. Dabei ist die Stadt Bielefeld auf eine Unterstützung des Landes und Bundes angewiesen. Entsprechende Gespräche werden aktuell geführt.

3. Einbürgerungsfeiern

In der Vergangenheit wurden jährliche Einbürgerungsfeiern durchgeführt. Seit 2015 wurde auf entsprechende Feiern verzichtet, weil ein deutlicher Rückgang in Bezug auf die Resonanz und Akzeptanz der eingeladenen Gäste festzustellen war. Viele Gäste haben diese Feiern eher als formellen Akt und Verzögerung der Aushändigung der Einbürgerungsurkunde gesehen. Das Interesse besteht eindeutig in einer schnellstmöglichen Aushändigung der Einbürgerungsurkunden.

Seit 2015 erhalten alle eingebürgerten Personen ein persönliches Begrüßungsschreiben des Oberbürgermeisters. Zudem wird ein repräsentativer Querschnitt der eingebürgerten Personen zu dem regelmäßig stattfindenden Empfang des OB für Bielefelderinnen und Bielefelder mit Zuwanderungsgeschichte eingeladen. In diesen Veranstaltungen nimmt das Thema Einbürgerung einen wertschätzenden und öffentlichkeitswirksamen Raum ein.

Aufgrund von Corona haben diese Feiern in den letzten Jahren leider nicht mehr stattgefunden. Es ist geplant, an dem grundsätzlichen Vorgehen festzuhalten und die Veranstaltung wieder mit Leben zu füllen. Alternativ kommt in Betracht, die Einbürgerungsfeiern in die Veranstaltung zur Verleihung des Integrationspreises zu integrieren.

Die Verwaltung wird ein Konzept für eine Veranstaltung erarbeiten, bei der die eingebürgerten Personen in Bielefeld in einem wertschätzenden Rahmen gewürdigt werden.

4. Fachkräftemangel als Grundsatzproblem

Der in allen Bereichen der Verwaltung bestehende Fachkräftemangel wirkt sich auch auf die ABH aus und macht sich bemerkbar in Form von hoher Fluktuation, damit verbundenen längeren Vakanzen und langwierigen Stellenbesetzungsverfahren.

Bislang konnten alle Stellen besetzt werden, teilweise aber mit deutlicher zeitlicher Verzögerung. Neben den unmittelbaren Auswirkungen ist auch zu beobachten, dass bei erfolgreicher Wiederbesetzung eine „gefühlte“ Vakanz bestehen bleibt, die sich über die Einarbeitungszeit der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von mindestens 6 Monaten erstreckt. In dieser Zeit sind neue Kräfte nur bedingt einsetzbar, so dass die Stammkräfte sowohl die Einarbeitung als auch zusätzliche Fälle übernehmen müssen.

Das beschriebene Grundsatzproblem wird sich künftig noch verschärfen. Es wurden und werden daher verschiedenste Maßnahmen ergriffen, um neues Personal zu gewinnen:

- Im Rahmen des Personalmarketings wird die Personalakquise kontinuierlich verbessert.

Hierzu gehören auch die zielgenauere Platzierung und Verbreitung von Stellenausschreibungen. Mit Erfahrungsberichten und Videos wird im Karriereportal verstärkt für einzelne Arbeitsbereiche geworben, was auch für den Bereich der ABH vorgesehen ist.

- Die ABH bietet Ausbildungsplätze über Bedarf an, um Nachwuchskräfte gezielt für die Aufgaben und den späteren Einsatz in publikumsintensiven Bereichen zu gewinnen.
- Weil auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr in ausreichendem Umfang Personen mit einer abgeschlossenen Verwaltungsausbildung verfügbar sind, werden gezielt Studierende mit anderen verwaltungsnahen Bachelorabschlüssen für eine Tätigkeit im Verwaltungsdienst vorgesehen. In 2023 soll erstmals ein Fachtraineeprogramm für die Zentrale und Kommunale Ausländerbehörde gestartet werden, um gezielt Quereinsteiger zu gewinnen. Ein solches Programm ist bereits in anderen Verwaltungseinheiten erfolgreich im Einsatz.
- Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren werden auch ehemalige Mitarbeitende angesprochen. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass der Bedarf in allen Bereichen der Verwaltung groß ist und eine Lösung von Personalproblemen nicht darin bestehen kann, aus anderen Bereichen der Verwaltung Personal abzuwerben, das dann dort fehlt.
- Als untauglich werden temporäre Abordnungen oder der Einsatz von Hilfskräften angesehen. Gesucht werden Fachkräfte, die dauerhaft zur Verfügung stehen. Für Aushilfskräfte, die lediglich eine Zuarbeit leisten können, besteht allenfalls ein kurzfristiger Bedarf. Beispielsweise konnten Studentinnen und Studenten Scanarbeiten im Rahmen der Einführung von DMS durchführen oder den Ablauf bei der Sonderregistrierungsaktion der Ukraine-Flüchtlinge unterstützen. Die Publikumsbedienung kann jedoch nur durch eingearbeitetes Fachpersonal erfolgen.
- Die Zahlung von Zulagen an die Beschäftigten der Kommunalen ABH kommt derzeit nicht in Betracht, weil es für Beamtinnen und Beamte an einer Rechtsgrundlage fehlt und bei den Tariflich Beschäftigten eine Abgrenzung zu anderen belasteten Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung kaum möglich ist.

5. Austausch mit anderen Kommunen und dem Land sowie gesetzgeberische Anpassungen

Es gibt regelmäßige Erfahrungsaustausche der ABH'n im Regierungsbezirk Detmold. Dabei stehen auch organisatorische Fragestellungen auf der Tagesordnung.

Darüber hinaus lädt das zugehörige Fachministerium zu jährlichen Erfahrungsaustauschen nach Düsseldorf ein.

Diese Erfahrungsaustausche hat die Kommunale ABH Bielefeld in der Vergangenheit bereits u. a. genutzt, um dem Land NRW konkrete Vorschläge zu Entschlackung gesetzlicher Regelungen zu unterbreiten. Es wurde etwa angeregt, Gültigkeiten insb. bei den Flüchtlingspässen zu verlängern, damit Vorspracherfordernisse minimiert werden. Gesetzliche Befristungen der Aufenthaltstitel, insb. im Bereich der humanitären Aufenthaltstitel, könnten auch grundsätzlich verlängert werden, damit z. B. Kontingentflüchtlinge oder langjährige Bleiberechtsfälle einen Aufenthaltstitel erhalten, der länger als die bislang maximal möglichen drei Jahre ausgestellt wird.

Diese Anregungen, die auch an den damaligen Minister herangetragen wurden, sind vom Land leider nicht aufgegriffen worden. Aktuell hat sich der Städtetag dem Thema angenommen und eine Initiative gestartet.

Neben diesen regelmäßig stattfindenden Austauschen im Regierungsbezirk und im Land gibt es anlassbezogene interkommunale Erfahrungsaustausche.

6. Fremdsprachenkompetenz in der Verwaltung

Das Amt für Personal bietet in Kooperation mit der Volkshochschule seit 2018 für alle Geschäftsbereiche des Bürgeramtes Schulungen in Englisch an, bei denen auf die besonderen Anforderungen im jeweiligen Fachbereich eingegangen wird. Im Bürgeramt sind bereits Inhouse-Schulungen für Englischkurse für alle Mitarbeitenden des Standesamtes, der Bürgerberatung, der kommunalen und Zentralen-ABH konzipiert und durchgeführt worden. In den vergangenen Jahren konnten entsprechende Angebote für neue Mitarbeitende coronabedingt leider nicht realisiert werden.

Auch im Jahr 2023 werden vom Amt für Personal in Kooperation mit der Volkshochschule bedarfsgerecht Englischkurse verwaltungsweit angeboten. Zur Zielgruppe gehören alle Mitarbeitenden, die Kontakt zu nicht deutschsprechendem Publikum haben. Die Sprachkurse werden inhaltlich so gestaltet, dass vorhandene Sprachkenntnisse aufgefrischt werden können, bzw. in einem Umfang, der für den beruflichen Alltag notwendig erscheint, neu erworben werden.

Ein Konzept zur Intensivierung von Sprachkursen bei der Stadt Bielefeld liegt bereits vor.

Bei der Stadt Bielefeld sind viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, die einen eigenen Migrationshintergrund haben und Sprachkenntnisse in verschiedenen Sprachen mitbringen. Mitarbeitende, die über Fremdsprachenkenntnisse verfügen, sollen perspektivisch in einen zentral geführten „Pool“ aufgenommen werden und können bei Bedarf ihre Kolleginnen und Kollegen bei Sprachhindernissen im beruflichen Alltag unterstützen.

Die Arbeit der Verwaltung und die Menschen mit zu geringen Sprachkenntnissen werden zudem durch den Sprachmittlungspool unterstützt. Im Sprachmittlungspool des KI sind derzeit 108 Personen für rund 40 Sprachen vertreten. Der Pool wurde 2022 insbesondere mit ukrainisch und russisch sprechenden Anbietern aufgestockt.

- Die Sprachmittler können ausschließlich von den Ämtern der Stadt Bielefeld, Schulen und Kitas angefordert werden, Übersetzungen erfolgen mündlich (Präsenz oder am Telefon) und schriftlich. Es handelt sich um sogenannte Alltagsdolmetscher. Übersetzungen, die eine Rechtsfolge nach sich ziehen, dürfen hier nicht gemacht werden. Dazu verweist das KI an professionelle Übersetzungsbüros.
- Die bedarfsgerechte Anpassung des Sprachmittlungspools ist ein laufender Prozess. Die Erfüllung des Bedarfs hängt insbesondere davon ab, welche Menschen sich bei der Stadt Bielefeld bewerben. Aus Sicht des KI ist die Zahl der Sprachmittler für den beschriebenen Zweck derzeit im Grundsatz bedarfsgerecht.

7. Aktivierung zugewanderter Menschen und Anwerbung ausländischer Fachkräfte

Zum 01.03.2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. Damit sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten geschaffen worden. Die bereits bestehenden aufenthaltsrechtlichen Regelungen zur Einreise zum Zwecke der Erwerbstätigkeit sind dadurch erweitert worden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausländerbehörde beraten u. a. bezüglich des Arbeitserlaubnisverfahrens. Sie kooperieren eng mit der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW, sowie der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in Bonn.

Um Fragen rund um das Themenfeld Arbeitsaufnahme noch zielgerichteter und schneller beantworten zu können, hat die Kommunale Ausländerbehörde zeitgleich mit dem Inkrafttreten des Gesetzes einen neuen Arbeitgeberservice mit speziell geschulten Ansprechpersonen geschaffen. Eine aktuelle Rückmeldung eines bundesweit tätigen Unternehmens ist voll des Lobes und bestätigt den Nutzen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Darüber hinaus steht die ABH Bielefeld im regelmäßigen Austausch mit der IHK, mit dem International Office der Uni und mit Beratungsinstitutionen, wie zum Beispiel Mozaik.

Die ABH kann nicht für Unternehmen neue Mitarbeitende suchen und gewinnen, sie ist aber organisatorisch gut aufgestellt, um die notwendige Fachkräftezuwanderung zu unterstützen. Trotz der aktuellen Personalprobleme ist die ABH nicht das „Nadelöhr“ bei der für Deutschland und Bielefeld wichtigen Fachkräftezuwanderung. Als problematisch stellt sich in der Praxis oftmals die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen durch die zuständigen Anerkennungsstellen und überhaupt das Anwerben von geeignetem Personal dar.

Grundsätzlich ist die Anwerbung und Vermittlung von ausländischen Fachkräften aus rechtlichen, organisatorischen wie auch fachlichen Gründen eine komplexe Aufgabe, an der auf kommunaler Ebene verschiedene Organisationen und Akteure befasst sind. In einem Austausch von IHK, HWK, Arbeitsagentur, Jobcenter, Ausländerbehörde, REGE mbH und WEGE mbH soll geklärt werden, wie ausländische bzw. zugewanderte Fachkräfte für eine Erwerbstätigkeit in Bielefelder Unternehmen motiviert und Unternehmen bei der Kontaktherstellung und Integration in den Betrieb unterstützt werden können. Auch die genannten International Offices der beiden Hochschulen Uni Bielefeld und FH Bielefeld sollen eingebunden werden.

Eine spezielle Arbeitsgruppe, bestehend aus freien Trägern, Dezernent für Soziales und Integration, KI, REGE, Jugendamt und Büro für Sozialplanung sowie der ABH, beschäftigt sich aktuell mit der Gewinnung von Arbeitskräften mit Zuwanderungsgeschichte für Erziehungs- und Pflegeberufe. Dabei soll es sowohl um die Anwerbung von Kräften aus dem Ausland als auch um die Aktivierung von einheimischen Arbeitskräfte reserven gehen. Eine zentrale Frage ist, wie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und die interessierten Personen noch besser unterstützt werden können.

Der Bundesgesetzgeber hat mittlerweile das Chancenaufenthaltsgesetz verabschiedet. Die Verwaltung prüft zurzeit die Umsetzung. Ziel ist die aktive Unterstützung von Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus aber guten Integrationsperspektiven bei der Nutzung der neuen gesetzlichen Möglichkeiten.

8. Kommunales Integrationsmanagement

Die Landesregierung hat als langfristig angelegte Programmlinie das Kommunale Integrationsmanagement geschaffen. Ziel dieser Programmlinie ist, einerseits die Förderung im Einzelfall zu verbessern, andererseits auch die strukturellen Integrationshindernisse herauszuarbeiten und zu verringern.

Die Stadt Bielefeld schöpft die Förderung des Landes seit Längerem aus. Die Stellen verteilen sich folgendermaßen:

- KI: 1,5 Stellen Koordination KIM plus 0,5 Verwaltungsstelle
- Sozialamt: Neun Stellen Casemanagement plus 0,5 Stelle Koordination Casemanagement
- Freie Träger: Zwei Stellen Casemanagement
- REGE: Zwei Stellen Casemanagement plus 0,5 Stelle Koordinierung
- ABH: Drei Stellen (2 Stellen Einbürgerungen, 1 Stelle Aufenthalt)

Es besteht aktuell keine Möglichkeit, weitere Stellen durch das Land gefördert zu bekommen.

9. International ausgerichtete Ersatzschule

Die Stadt Bielefeld als öffentlicher Schulträger ist gemäß § 78 Abs. 4 SchulG NRW verpflichtet, Schulen oder Bildungsgänge des Berufskollegs zu errichten und fortzuführen, wenn in ihrem Gebiet ein Bedürfnis dafür besteht und die Mindestgröße (§ 82 SchulG NRW) gewährleistet ist.

Ein Bedürfnis besteht, wenn die Schule im Rahmen der Schulentwicklungsplanung (SEP) erforderlich ist, damit das Bildungsangebot der Schulform in zumutbarer Entfernung wahrgenommen werden kann. Im Rahmen der Ganzheitlichen SEP bis 2030 ist ein gleichmäßiges, inklusives und alle Schulformen und Schularten umfassendes Bildungs- und Abschlussangebots seitens der Stadt Bielefeld gesichert. Auf dieser Grundlage wird kein notwendiger Bedarf für die Einrichtung einer internationalen Ersatzschule gesehen. Sofern sich ein Ersatzschulträger finden würde, spricht allerdings auch nichts dagegen.

10. Maßnahmenpaket

- a. Für die im Rahmen der Organisationsuntersuchung der Kommunalen ABH festgestellten Stellenbedarfe wird kurzfristig eine Beschlussvorlage zur überplanmäßigen Nachbewilligung vorbereitet und das Besetzungsverfahren veranlasst. Die zunächst unterjährige Besetzung überplanmäßiger Stellen im Jahr 2023 soll im Rahmen des Stellenplanverfahrens 2024 in dauerhafte Planstellen überführt werden.
- b. Die zusätzlichen Räume für die Kommunale ABH im 1. OG des Neuen Rathauses werden voraussichtlich bis zum 01.05.2023 bereitgestellt und der Umbau bzw. die Renovierung der Räumlichkeiten im Erdgeschoss bis zum 01.08.2023 abgeschlossen werden können.
- c. Die Idee, den Bereich der Publikumsbedienung in der ABH perspektivisch in Form einer „kleinen Bürgerberatung“ auszubauen, wird weiterverfolgt.
- d. Es wird zu einem Sondierungsgespräch eingeladen, bei dem geklärt wird, welche Strategien zur Akquise und Integration zugewanderter Personen mit Erwerbspotential für Bielefelder Unternehmen entwickelt und umgesetzt werden können.
- e. Die Verwaltung wird ein Konzept für eine Veranstaltung erarbeiten, bei der die eingebürgerten Personen in Bielefeld in einem wertschätzenden Rahmen gewürdigt werden.

Anlagen:

1. DS-NR: 4987/2020-2025, Änderungsantrag FDP
2. DS-NR: 5023/2020-2025, Änderungsantrag Koalition

Dr. Witthaus
Beigeordneter