

# Stadtvertretung der Landeshauptstadt

## Schwerin

Datum: 14.11.2023

Dezernat: I / Büro der  
Stadtvertretung  
Bearbeiter/in: Herr Nemitz  
Telefon: 545-1021

### Informationsvorlage Drucksache Nr.

00943/2023/B

**öffentlich**

### Beratung und Beschlussfassung

Stadtvertretung

### Betreff

Berichts Antrag | Arbeitssituation in der Ausländerbehörde

### Beschlussvorschlag

Die Stadtvertretung nimmt das Ergebnis zur Kenntnis.

### Begründung

Die Stadtvertretung hat in ihrer 22. Sitzung am 31.01.2022 unter TOP 42 zur Drucksache 00943/2023 Folgendes beschlossen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, auf der nächsten Sitzung der Stadtvertretung unter Beantwortung der beigefügten Fragen, umfassend über die aktuelle Arbeitssituation in der Ausländerbehörde der Landeshauptstadt Schwerin, veranlasste Maßnahmen zur Problemlösung und genutzte Handlungsoptionen zu berichten.

#### I. Aktuelle Arbeitssituation

1. Welche aktuellen Arbeitsrückstände in welchen Aufgabenfeldern der Ausländerbehörde gibt es derzeit, auf welche Aufgaben und Bereiche der Ausländerbehörde beziehen sich diese?
2. Welche Auswirkungen haben die Arbeitsrückstände auf die konkrete Bearbeitung der gesetzlichen Ansprüche der in Schwerin lebenden Migrantinnen und Migranten und EU Bürgern?
3. Wie ist sichergestellt, dass Migrantinnen und Migranten auf Grund der Personalsituation in der Ausländerbehörde und daraus resultierenden Problemen keine Aufenthaltstitel ablaufen, ihrer Arbeit wegen fehlender Bescheinigungen / verzögerter Arbeitserledigung durch die Ausländerbehörde verlieren oder sonstige zustehende Sozialleistungen verlustig gehen und den Betroffenen persönliche oder finanzielle Nachteile entstehen?
4. Wie ist sichergestellt, dass gerichtliche Entscheidungen und Ausreisepflichten entsprechend rechtsstaatlicher Grundsätze trotz der von Dezernent Horn mitgeteilten Personalprobleme durchgesetzt werden? Wie hat sich die Zahl der Ausreisepflichtigen in

den letzten drei Jahren in Schwerin entwickelt?

5. Wie stellen sich die durchschnittlichen Bearbeitungszeiten für Einbürgerungsanträge durch die Ausländerbehörde derzeit dar? Wie hat sich diese in den letzten zwei Jahren entwickelt? Liegt die Bearbeitung der Einbürgerungsanträge im gesetzlichen Soll?

6. Welche Auswirkungen haben die nicht besetzten Stellen in der Ausländerbehörde und daraus etwaige resultierende Arbeitsrückstände für die Gewährung gesetzlichen Familiennachzuges von Familienangehörigen von in Schwerin lebenden Migrantinnen und Migranten?

## **II. Arbeitsziele / Erledigungsplanung**

1. Bis wann und wie sollen die mitgeteilten Personalprobleme und Arbeitsrückstände aus Sicht von Oberbürgermeister Dr. Badenschier bzw. Dezernenten Horn in der Ausländerbehörde spätestens behoben sein?

2. Seit wann sind die Personalprobleme Oberbürgermeister Dr. Badenschier als verantwortlichen Chef der Verwaltung bekannt und welche Maßnahmen wurden bisher zur Problemlösung realisiert, zum Beispiel

a) Die freien, unbesetzten Stellen in der Ausländerbehörde durch verwaltungsinterne Umsetzungen von Beschäftigten der Stadtverwaltung durch den Oberbürgermeister unter Wahrnehmung seines Direktionsrechtes zu besetzen, um die Erledigung der gesetzlichen Pflichtaufgaben der Ausländerbehörde sicherzustellen? Wie viele verwaltungsinterne Umsetzungen von Beschäftigten gab es seit dem letzten Jahr und in diesem Jahr durch Oberbürgermeister Dr. Badenschier bzw. Dezernent Horn in die Ausländerbehörde, um die unbesetzten Stellen zu besetzen?

b) Die Arbeitsbelastung der städtischen Beschäftigten der Ausländerbehörde zu senken, indem einzelne ausländerrechtliche Fragestellungen und Vorgänge durch die Beauftragung von Anwaltsbüros realisieren zu lassen? Wie wurde diese Handlungsoption bisher genutzt?

c) Durch die Einstellung von Sprachmittlern und Dolmetschern etwaige Sprachbarrieren und daraus resultierende Missverständnisse in der Bearbeitung ausländerrechtlicher Anträge mit einhergehendem Mehraufwand für die Verwaltung zu reduzieren? In welchem Umfang stehen derzeit Sprachmittler und Dolmetscher der Landeshauptstadt Schwerin zur Verfügung und kann deren Dienste von Beschäftigten der Ausländerbehörde oder Migrantinnen und Migranten auf Wunsch zurückgegriffen werden?

d) In welchem Umfang besteht die Möglichkeiten durch die Stärkung der personellen Ressourcen der Beratungsstellen für Migranten in Schwerin, die vorbereitende Beratung und vollständige Bereitstellung zum Beispiel aller benötigten Dokumente für Antragsverfahren im Vorfeld zu optimieren, um so für eine Beschleunigung der Bearbeitung zu sorgen?

Welche Beratungsstrukturen gibt es derzeit in Schwerin für Migrantinnen und Migranten? In welcher Höhe und wie fördert die Landeshauptstadt Schwerin 2023 bedarfsgerecht die Beratungsstrukturen für Migranten in Schwerin?

Wie wurden die Personalbedarfe und Sachkosten der Beratungsstellen durch die Landeshauptstadt Schwerin für das laufende Jahr ermittelt?

4. Wie können und sollen die Arbeitsbedingungen in der Ausländerbehörde und damit die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Ausländerbehörde für potentielle Bewerber aus Sicht von Oberbürgermeister Dr. Badenschier bzw. Dezernent Horn gesteigert werden?

5. Welche Aktivitäten gab es bisher, seitens der Stadtverwaltung ehemalige Beschäftigte der Stadtverwaltung oder der Landesverwaltung, die sich in Pension oder Rente befinden oder in absehbarer Zeit altersbedingt ausscheidende Beschäftigte für eine ggf. befristete, möglicherweise tageweise Teilzeittätigkeit in der Ausländerbehörde zu gewinnen? Was ist diesbezüglich ggf. vorstellbar bzw. wurde schon an Aktivitäten entfaltet?

## **III. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

1. Von wann datiert die letzte Organisationsuntersuchung und darauf aufbauende Personalbedarfsermittlung für die Schweriner Ausländerbehörde?

2. Wie stellt sich die Personalsituation in der Schweriner Ausländerbehörde und die zu

bearbeitenden Fallzahlen im Vergleich zu den Ausländerbehörden in Mecklenburg Vorpommern und den Empfehlungen des Innenministeriums oder der kommunalen Beratungsstelle ( KGSt) dar?

3. Zu welchen ggf. zusätzlichen Personalbedarfen der Ausländerbehörde führen die neuen bundesgesetzlichen Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und des Chancenaufenthaltsgesetzes, was vom Bundestag verabschiedet wurde? Wie wurde bzw. wird darauf seitens Oberbürgermeister Dr. Badenschier reagiert?

4. Wie haben sich die durchschnittlichen, krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten der Landeshauptstadt Schwerin in den einzelnen Fachdiensten und insbesondere in der Ausländerbehörde der Landeshauptstadt Schwerin 2022 und im ersten Halbjahr 2023 dargestellt?

5. Wie lauten die aktuellen Gesundheitsziele der Landeshauptstadt Schwerin für ihre Beschäftigten und daraus resultierende Maßnahmen zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Schwerin resultieren daraus in 2023, insbesondere in der Ausländerbehörde? Welche finanziellen Mittel stehen derzeit für den Arbeitsschutz insgesamt und durchschnittlich pro Mitarbeiter zur Verfügung und wofür wurden / werden die Gelder im laufenden Jahr verwendet?

6. Für welche und wie viele der Arbeitsplätze der Stadtverwaltung liegen derzeit aktuelle Gefährdungsbeurteilungen vor, wie wurden dabei die Risiken für psychische Erkrankungen, zum Beispiel durch anhaltende Arbeitsüberlastung, ermittelt und welche Handlungsbedarfe / Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten und sich damit einhergehende Handlungspflichten des Arbeitgebers unter Fürsorgegesichtspunkten haben die Gefährdungsbeurteilungen ergeben?

7. In welchem Umfang und für welche Arbeitsbereiche bietet die Landeshauptstadt Schwerin den Beschäftigten auf Wunsch die Teilnahme an regelmäßigen Supervisionsangeboten an, um den aus der Arbeit resultierenden psychischen Belastungen für die Beschäftigten sachgerecht zu begegnen?

#### **IV. Arbeitsentlastung durch Entbürokratisierung / Amtshilfe**

1. Welche Vorschläge und Ideen gibt es seitens Oberbürgermeister Dr. Badenschier, sinnvollerweise unter Einbeziehung der fachlichen Expertise Beschäftigten und deren Interessensvertretung, die Arbeitsbelastung der Beschäftigten der Stadtverwaltung durch sachgerechte Entbürokratisierung ( die Vereinfachung und Streichung von Vorschriften der Stadt, des Landes und des Bundes) zu reduzieren? Welche Regelungen sollten vereinfacht werden oder ganz wegfallen?

2. Welche Vorschläge und Aktivitäten gibt es derzeit seitens des Städte und Gemeindetages zur Entbürokratisierung und Lichtung des " Dschungels der Vorschriften" im Sinne seiner kommunalen Mitglieder wie der Landeshauptstadt Schwerin --, um so die Stadtverwaltungen von Arbeit zu entlasten bzw. neue Handlungsspielräume beim Personaleinsatz zu schaffen, die Bürgerfreundlichkeit durch Bearbeitungsdauern der Anträge und Anliegen der Bürger der Verwaltungen zu erhöhen und damit die Demokratie zu stärken?

Und durch eine Entbürokratisierung gleichzeitig auch die Schweriner Wirtschaft zu entlasten, indem durch den Abbau von Bürokratie zusätzliche Gelder für den dringend erforderlichen Transformationsprozess für einen konsequenten Klimaschutz und Investitionen im Sinne eines klimaneutralen, zukunftsorientierten Wirtschaftens auch in Schwerin generiert werden?

3. Wann und mit welchem Inhalt und Ergebnissen hat Oberbürgermeister Dr. Badenschier Gespräche mit der Landesregierung geführt, um im Rahmen einer etwaigen Amtshilfe oder sonstige Aktivitäten der Landesregierung eine Verbesserung der Arbeitssituation in der Ausländerbehörde der Landeshauptstadt Schwerin zu erreichen?

**Hierzu wird mitgeteilt:**

## **I. Aktuelle Arbeitssituation**

### **1. Welche aktuellen Arbeitsrückstände in welchen Aufgabenfeldern der Ausländerbehörde gibt es derzeit, auf welche Aufgaben und Bereiche der Ausländerbehörde beziehen sich diese?**

Aktuell bestehen Arbeitsrückstände in allen Aufgabenfeldern der ABH. Diese sind erheblich, können jedoch nicht verlässlich in Zahlen ausgedrückt werden, da es hierzu weder statistische Erhebungen gibt noch zählbare Einzelanliegen.

### **2. Welche Auswirkungen haben die Arbeitsrückstände auf die konkrete Bearbeitung der gesetzlichen Ansprüche der in Schwerin lebenden Migrantinnen und Migranten und EU Bürgern?**

Die Auswirkungen der Arbeitsrückstände sind für die in Schwerin lebenden Ausländerinnen und Ausländer spürbar. Dies ergibt sich zwangsläufig aus dem Missverhältnis zwischen einem stetig steigenden Zuwachs an Zuwanderung und daraus erwachsenden Ansprüchen und dem zur Verfügung stehenden fachkompetenten Personal. Die Arbeitsrückstände gestalten sich aktuell derart, dass Fälle erst mit einjähriger oder größerer Verspätung entschieden werden. Bei komplexeren Verfahren liegt die zeitliche Verzögerung noch höher. Dies bringt für die Betroffenen Einschränkungen bei z.B. Arbeitsaufnahmen, Kontoeröffnungen, Wohnungsmietungen mit sich. Auch der Reiseverkehr wird aufgrund der langen Wartezeiten auf Ausstellung von Reisedokumenten beeinträchtigt. Ebenso verzögern sich die Einreiseverfahren erheblich, z.T. werden Stellungnahmen in Visumfällen erst nach 4 bis 6 Monaten abgegeben.

### **3. Wie ist sichergestellt, dass Migrantinnen und Migranten auf Grund der Personalsituation in der Ausländerbehörde und daraus resultierenden Problemen keine Aufenthaltstitel ablaufen, ihrer Arbeit wegen fehlender Bescheinigungen / verzögerter Arbeitserledigung durch die Ausländerbehörde verlieren oder sonstige zustehende Sozialleistungen verlustig gehen und den Betroffenen persönliche oder finanzielle Nachteile entstehen?**

Die Ausländerbehörde (ABH) ist sich der Aufgaben bewusst und nimmt sich dieser unter größter Anstrengung an. Die ABH befindet sich seit vielen Jahren im Dauerkrisenmodus, dessen Belastung eine stetig hohe Personalfluktuaton sowie steigende Krankheitsausfälle, aber auch Probleme in der Fachkräftegewinnung nach sich zieht. Selbstverständlich priorisiert die ABH täglich die vorliegenden und neu eingehenden Fälle, versorgt zu allererst Menschen ohne aufenthaltsrechtlichen Status und Aufgriffe illegal aufhältiger Personen. Dies erfolgt mit dem Ziel, die gravierendsten Auswirkungen abzufedern, was aufgrund der Fallzahlen leider nicht vollumfänglich gelingt. Insbesondere aufgrund der täglich neu vorliegenden Situation im Tagesgeschäft vor dem Hintergrund ungesteuerter Zuwanderung und unvorhersehbaren Aufgriffsgeschehens ist keinerlei Planbarkeit hinsichtlich der abschließenden Fallbearbeitung gegeben. Angesichts hoher Stellenvakanzen führen unvorhergesehene Notfälle zur Bindung von Personal in erheblichem Ausmaß. Hierdurch treten in anderen Bereichen erhebliche unvermeidbare zeitliche Verschiebungen ein. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ABH arbeiten an der Höchstgrenze der Belastung, unter dauerhafter Überlastung und sind sich der Verantwortung für jeden dringenden Einzelfall bewusst. Dennoch ist aktuell auch die Zahl dieser Notfälle nicht mehr täglich abzuschließen, da diese im Zugang überproportional mehr sind als Personal zur Abarbeitung zur Verfügung steht. Gleichzeitig ist in diesem Zusammenhang allerdings auch auf die Eigenverantwortung hinsichtlich gültiger Dokumente und Beachtung der Arbeitsabläufe und ausreichend

zeitlichem Vorlauf hinzuweisen. Hier wird oft vermeidbarer zusätzlicher Aufwand erzeugt. Ein Verlust zustehender Sozialleistungen ist nach hiesiger Auffassung jedoch nahezu ausgeschlossen.

**4. Wie ist sichergestellt, dass gerichtliche Entscheidungen und Ausreisepflichten entsprechend rechtsstaatlicher Grundsätze trotz der von Dezernent Horn mitgeteilten Personalprobleme durchgesetzt werden? Wie hat sich die Zahl der Ausreisepflichtigen in den letzten drei Jahren in Schwerin entwickelt?**

Die Durchsetzung von Ausreisepflichten ist eine der zeitaufwendigsten und rechtlich anspruchsvollsten Aufgaben in der ABH. Dieser wird eine hohe Priorität beigemessen. Ausreisen oder Abschiebungen scheitern häufig an der fehlenden Mitwirkung der Betroffenen oder deren Heimatstaaten, an rechtlichen oder tatsächlichen Abschiebehindernissen bis hin zu Abschiebeverboten (z.B. nach Syrien). Die Zahl der tatsächlich Ausreisepflichtigen dürfte in den letzten Jahren angestiegen sein, lässt sich jedoch aus verschiedenen Gründen statistisch nicht ermitteln. Im Weiteren wird auf die Antworten zu 1. und 2. aus diesem Abschnitt verwiesen.

**5. Wie stellen sich die durchschnittlichen Bearbeitungszeiten für Einbürgerungsanträge durch die Ausländerbehörde derzeit dar? Wie hat sich diese in den letzten zwei Jahren entwickelt? Liegt die Bearbeitung der Einbürgerungsanträge im gesetzlichen Soll?**

Die durchschnittliche Bearbeitungszeit für Einbürgerungsanträge liegt aktuell bei etwa einem Jahr. Damit ist sie in den letzten zwei Jahren von etwa sechs Monaten auf ein Jahr angestiegen. Eine spezialgesetzliche Frist ist nicht normiert, es gelten die allgemeinen Regeln des VwVfG M-V.

**6. Welche Auswirkungen haben die nicht besetzten Stellen in der Ausländerbehörde und daraus etwaige resultierende Arbeitsrückstände für die Gewährung gesetzlichen Familiennachzuges von Familienangehörigen von in Schwerin lebenden Migrantinnen und Migranten?**

Einreiseverfahren liegen in Zuständigkeit des Auswärtigen Amtes. Die Beteiligung der ABH erfolgt, wenn erforderlich, im Innenverhältnis. Im Übrigen wird auf die Antworten zu Fragen 1 und 2 aus diesem Abschnitt verwiesen.

## **II. Arbeitsziele / Erledigungsplanung**

**1. Bis wann und wie sollen die mitgeteilten Personalprobleme und Arbeitsrückstände aus Sicht von Oberbürgermeister Dr. Badenschier bzw. Dezernenten Horn in der Ausländerbehörde spätestens behoben sein?**

Die Lösung der Personalprobleme in der Ausländerbehörde wird mit hoher Priorität behandelt. Gemeinsames Ziel aller handelnden Bereiche ist es, die Stellen so schnell wie möglich zu besetzen. Ein festes Datum kann hier nicht genannt werden.

**2. Seit wann sind die Personalprobleme Oberbürgermeister Dr. Badenschier als verantwortlichen Chef der Verwaltung bekannt und welche Maßnahmen wurden bisher zur Problemlösung realisiert, zum Beispiel**

**a) Die freien, unbesetzten Stellen in der Ausländerbehörde durch verwaltungsinterne Umsetzungen von Beschäftigten der Stadtverwaltung durch den Oberbürgermeister unter Wahrnehmung seines Direktionsrechtes zu besetzen, um die Erledigung der**

**gesetzlichen Pflichtaufgaben der Ausländerbehörde sicherzustellen? Wie viele verwaltungsinterne Umsetzungen von Beschäftigten gab es seit dem letzten Jahr und in diesem Jahr durch Oberbürgermeister Dr. Badenschier bzw. Dezernent Horn in die Ausländerbehörde, um die unbesetzten Stellen zu besetzen?**

**b) Die Arbeitsbelastung der städtischen Beschäftigten der Ausländerbehörde zu senken, indem einzelne ausländerrechtliche Fragestellungen und Vorgänge durch die Beauftragung von Anwaltsbüros realisieren zu lassen? Wie wurde diese Handlungsoption bisher genutzt?**

**c) Durch die Einstellung von Sprachmittlern und Dolmetschern etwaige Sprachbarrieren und daraus resultierende Missverständnisse in der Bearbeitung ausländerrechtlicher Anträge mit einhergehendem Mehraufwand für die Verwaltung zu reduzieren? In welchem Umfang stehen derzeit Sprachmittler und Dolmetscher der Landeshauptstadt Schwerin zur Verfügung und kann deren Dienste von Beschäftigten der Ausländerbehörde oder Migrantinnen und Migranten auf Wunsch zurückgegriffen werden?**

**d) In welchem Umfang besteht die Möglichkeiten durch die Stärkung der personellen Ressourcen der Beratungsstellen für Migranten in Schwerin, die vorbereitende Beratung und vollständige Bereitstellung zum Beispiel aller benötigten Dokumente für Antragsverfahren im Vorfeld zu optimieren, um so für eine Beschleunigung der Bearbeitung zu sorgen?**

**Welche Beratungsstrukturen gibt es derzeit in Schwerin für Migrantinnen und Migranten? In welcher Höhe und wie fördert die Landeshauptstadt Schwerin 2023 bedarfsgerecht die Beratungsstrukturen für Migranten in Schwerin?**

**Wie wurden die Personalbedarfe und Sachkosten der Beratungsstellen durch die Landeshauptstadt Schwerin für das laufende Jahr ermittelt?**

Mit Beginn der Flüchtlingskrise, spätestens im Jahr 2015, haben sich die Fallzahlen und die Art und Weise der Aufgabenerledigung grundlegend und stetig verändert. Die Personalbemessung und die Gestaltung einer effizienten Aufgabenstruktur für die Ausländerbehörde sind seitdem wichtige und dauerhafte Themen.

a) Die Umsetzung von MA unter Ausübung des Direktionsrechts ist aus motivationalen Gründen regelhaft das letzte Mittel der Wahl. Umsetzungen wurden nur in Einzelfällen und mit dem Einverständnis der Mitarbeitenden umgesetzt.

Alternativ wurde der Personalansatz erheblich angepasst. Zudem wurde mit Beginn des 01.02.2023 eine neue Struktur in der ABH geschaffen, welche fachliche Spezialisierungen und eine geringere Führungsspanne ermöglicht. Im Zuge dessen wurden Stellen neu beschrieben und bewertet. Die neue Struktur wird nach Ablauf eines Jahres evaluiert. Die Stellen der Ausländerbehörde sind intern und extern ausgeschrieben, einige als Dauerausschreibung.

b) Diese Option wird nicht in Erwägung gezogen. In der Ausländerbehörde sind gesetzliche Aufgaben umzusetzen, welche nicht an andere Stellen abgegeben werden können.

c) Es stand/steht anteilig eine Dolmetscherin zur Abdeckung der Öffnungszeiten zur Verfügung. Eine weitere Bewerberin befindet sich im Verfahren. Zudem könnte auf eine Dolmetscherhotline zurückgegriffen werden, welche jedoch nicht in allen Arbeitsschritten hilfreich ist.

d) Beratungsstellen können teilweise unterstützende Tätigkeiten für Einzelne wahrnehmen und diese ggf. begleiten. Dies hat bereits in der Vergangenheit regelmäßig stattgefunden. Zudem waren und sind verschiedene Projekte in Umsetzung. Angesichts der Fallzahlen wird resümiert, dass auch Beratungsstellen an die Grenzen ihrer personellen Ressourcen stoßen. In Schwerin gibt es derzeit drei staatlich geförderte Migrationsberatungsstellen für Erwachsene sowie den Jugendmigrationsdienst. Ergänzende weitere Beratungsstellen für Migrationsberatung bearbeiten entweder nur eingegrenzte Themenkomplexe (z. B. Anerkennungsberatung) oder sind jeweils nur für kürzere Zeiträume gefördert. Um die

begrenzt zur Verfügung stehenden Beratungsressourcen bestmöglich zu nutzen, erstellt die Fachstelle Integration regelmäßig aktuelle Übersichten zu Beratungsstellen und Hilfsangeboten in der Broschüre „Hier finden Sie Hilfe“ (- Landeshauptstadt Schwerin). Zudem koordiniert die Fachstelle in Zusammenarbeit mit der FG ABH die Informationsweitergabe zu behördenseitigen Neuerungen, Erfordernissen und Informationen für Zugewanderte an das Netzwerk Migration, das zahlreiche Beratungsträger und Anlaufstellen für ausländische Bürgerinnen und Bürger bündelt. Ergänzend steht die ABH auch in direktem Kontakt zu den Mitgliedern des Netzwerks.

Die Versorgung mit Beratungsangeboten steht derzeit vor einer ungewissen Zukunft, da auf Bundesebene trotz der stark ansteigenden Zahl an Asylanträgen für das Jahr 2024 massive Kürzungen im Bereich der Migrationsberatung für Erwachsene (hier 30 % im Haushaltsentwurf), der Asylverfahrensberatung sowie der Jugendmigrationsdienste geplant sind.

Zwei Träger der freien Wohlfahrtspflege, welche Migrationsberatung anbieten, werden nach entsprechenden Anträgen mit einer Förderung in Höhe von ca. 25.000 € unterstützt. Neben der kommunalen Förderung werden auch Bundes- und Landesmittel eingesetzt. Der Anteil kommunaler Förderung beträgt jeweils 8 bzw. 4 Prozent der Gesamtausgaben. Daneben wird ein Träger, welcher durch Sprach- und Kommunikationsmittlung unterstützt mit 7000 € pro Jahr gefördert. Eine Bedarfsplanung nehmen die jeweiligen Träger selbst vor, diese werden unter Heranziehung der Verwendungsnachweise bewertet. Darüber hinaus fördert die Stadt aktuell folgende Beratungsangebote für junge zugewanderte Menschen (auch aus Kriegsgebieten): JIM – Jugendintegrationsmobil (mobiles sozialräumliches Beratungsangebot) und JMB – Jugendmigrationsdienst (festes Beratungsangebot am Bhf.). In diesem Jahr erhält das JIM eine kommunale Förderung i. H.v. 124.475,15 Euro sowie das JMB i.H.v. 7.475,27 Euro (Fehlbedarfsfinanzierung).

#### **4. Wie können und sollen die Arbeitsbedingungen in der Ausländerbehörde und damit die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Ausländerbehörde für potentielle Bewerber aus Sicht von Oberbürgermeister Dr. Badenschier bzw. Dezernent Horn gesteigert werden?**

Durch die Einrichtung der neuen Struktur konnten die Arbeitsabläufe effizienter gestaltet werden. Wartezeiten haben sich dadurch reduziert.

Im nächsten Schritt wird in einem laufenden Prozess die Aktenführung und der Postverkehr digitalisiert. Zudem setzt die ABH schon lange auf die Nutzung der Onlineterminierung. Im Zuge der Einführung der neuen Struktur wurden Stellen neu bewertet. Daraus ergeben sich durch höhere Bewertungen Weiterentwicklungsmöglichkeiten für interne und externe Bewerber.

#### **5. Welche Aktivitäten gab es bisher, seitens der Stadtverwaltung ehemalige Beschäftigte der Stadtverwaltung oder der Landesverwaltung, die sich in Pension oder Rente befinden oder in absehbarer Zeit altersbedingt ausscheidende Beschäftigte für eine ggf. befristete, möglicherweise tageweise Teilzeittätigkeit in der Ausländerbehörde zu gewinnen? Was ist diesbezüglich ggf. vorstellbar bzw. wurde schon an Aktivitäten entfaltet?**

Es gab keine gezielten Aktivitäten seitens der Landeshauptstadt Schwerin, auf Pensionäre/ Rentnerinnen und Rentner der Landeshauptstadt Schwerin zuzugehen, um stundeweise in der ABH zu unterstützen. Rentneneintritte in der ABH waren zudem in jüngster Vergangenheit nicht zu verzeichnen.

Jede oder jeder Beschäftigte die/der über den Renteneintritt hinaus weiterarbeiten möchte, hat die grundsätzliche Möglichkeit dies gegenüber der Verwaltung anzuzeigen, die Einsatzprüfung erfolgt dann nach Bedarfslage- so auch in der ABH.

### **III. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

#### **1. Von wann datiert die letzte Organisationsuntersuchung und darauf aufbauende Personalbedarfsermittlung für die Schweriner Ausländerbehörde?**

Die aktuelle Organisationsuntersuchung erfolgte im Mai 2023.

#### **2. Wie stellt sich die Personalsituation in der Schweriner Ausländerbehörde und die zu bearbeitenden Fallzahlen im Vergleich zu den Ausländerbehörden in Mecklenburg-Vorpommern und den Empfehlungen des Innenministeriums oder der kommunalen Beratungsstelle (KGSt) dar?**

Die Steigerung der Zugänge geflüchteter Menschen führte zu einer Steigerung der Stellenausstattung im Bürgerservice. Die Stellenausstattung der Ausländerbehörde in Bezug der Vollzeitäquivalente pro 1000 Einwohner ist im interkommunalen Vergleich (auch lt. KGSt) überdurchschnittlich (z. B: SN 0,27 VZÄ in der ABH zu 1000 EW, HRO 0,18 VZÄ zu 1000 EW). Die Stadtverwaltung Schwerin liegt hier im Vergleich mit anderen Städten im oberen Drittel. Die Vergleichbarkeit ist jedoch nicht gänzlich gegeben, da die Aufgabenstrukturen nicht unerheblich voneinander abweichen, die Stadt Schwerin im Gegensatz zur Hansestadt Rostock daneben über eine Erstaufnahmeeinrichtung verfügt. Die Stadt Schwerin bevorzugt zudem interkommunale Vergleiche mit kreisfreien Städten der gleichen Größenklasse, da hier die Strukturen innerhalb der Verwaltung eher vergleichbar sind. Vergleiche innerhalb von MV sind aufgrund der Struktur der Landkreise nur sehr bedingt aussagefähig. Zudem bevorzugen geflüchtete Menschen die Städte und bewegen sich nach Ankunft und Registrierung in den Landkreisen überproportional stärker u.a. nach Schwerin.

Im Gegensatz zur Stellenausstattung ist die Stellenbesetzung eine enorme Herausforderung. Neben einer erforderlichen geeigneten Qualifizierung, ist zudem von einer vergleichsweise langen Einarbeitungszeit in diesem Bereich auszugehen. Im Übrigen verweise ich auf die Antwort zu II.1.

#### **3. Zu welchen ggf. zusätzlichen Personalbedarfen der Ausländerbehörde führen die neuen bundesgesetzlichen Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und des Chancenaufenthaltsgesetzes, was vom Bundestag verabschiedet wurde? Wie wurde bzw. wird darauf seitens Oberbürgermeister Dr. Badenschier reagiert?**

Momentan kann hier noch keine genaue Schätzung abgegeben werden. Die Entwicklung wird fortlaufend zwischen Ausländerbehörde und Hauptverwaltung betrachtet.

#### **4. Wie haben sich die durchschnittlichen, krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten der Landeshauptstadt Schwerin in den einzelnen Fachdiensten und insbesondere in der Ausländerbehörde der Landeshauptstadt Schwerin 2022 und im ersten Halbjahr 2023 dargestellt?**

Nach einem Anstieg des Krankenstandes im Jahr 2022 in der gesamten Stadtverwaltung entwickeln sich die Zahlen seit Beginn des Jahres 2023 positiv. Die aktuelle Krankenquote liegt mit <10% unter dem bundesweiten Durchschnitt. Speziell in der Ausländerbehörde kann im gesamten Jahresverlauf 2022 und bisher auch in 2023 festgestellt werden, dass die Krankheitsquote dauerhaft weit unterdurchschnittlich im Vergleich zur gesamten Krankheitsquote der LHS ausfällt. In der ABH herrscht ein hoher Erwartungsdruck, zudem hohe Fluktuation und damit einhergehende Neueinstellungen.

**5. Wie lauten die aktuellen Gesundheitsziele der Landeshauptstadt Schwerin für ihre Beschäftigten und daraus resultierende Maßnahmen zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Schwerin resultieren daraus in 2023, insbesondere in der Ausländerbehörde? Welche finanziellen Mittel stehen derzeit für den Arbeitsschutz insgesamt und durchschnittlich pro Mitarbeiter zur Verfügung und wofür wurden / werden die Gelder im laufenden Jahr verwendet?**

Zu den Maßnahmen der gesundheitlichen Prävention gehören:

Überprüfung der Arbeitsplätze, Angebot von Gesundheitstagen, Sportkursen, 2x wöchentlich 15 min. bewegte Pause, bedarfsgerechte Mitarbeiterfort- und Weiterbildung (hier speziell: Deeskalation für Mitarbeiter der ABH, Kommunikationstrainings, digitale Kompetenz, leichte Sprache; Vorbeugung Burnout, Gewaltprävention und Selbstverteidigung; Umgang mit Stress, Resilienz, Zeitmanagement).

Die Summe der finanziellen Mittel für den Arbeitsschutz generell und pro Mitarbeiter lässt sich nicht pauschal benennen. Hier besteht eine große Schnittmenge zu den generell zu beschaffenden Arbeitsmitteln und Prozessen (Büroausstattung, Schutzwesten, Aufstockung Wachdienst zur Deeskalation, etc.), die nicht pauschal dem Arbeitsschutz zugeordnet werden können. Diesem Thema wird allgemein eine hohe Bedeutung zugeschrieben.

**6. Für welche und wie viele der Arbeitsplätze der Stadtverwaltung liegen derzeit aktuelle Gefährdungsbeurteilungen vor, wie wurden dabei die Risiken für psychische Erkrankungen, zum Beispiel durch anhaltende Arbeitsüberlastung, ermittelt und welche Handlungsbedarfe / Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten und sich damit einhergehende Handlungspflichten des Arbeitgebers unter Fürsorgegesichtspunkten haben die Gefährdungsbeurteilungen ergeben?**

Gefährdungsbeurteilungen liegen für alle Arbeitsplätze vor. Um die Risiken für psychische Erkrankungen zu erfassen und abzuwenden, werden bereits seit 2015 (zuletzt in 2022) in Kooperation mit der Krankenkasse AOK Nordost alle Mitarbeiter zur gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung befragt.

Hierfür wurde ein nach gesundheitswissenschaftlichen Kriterien standardisierter Fragebogen eingesetzt, wodurch ein Branchenvergleich mit anderen öffentlichen Einrichtungen aus dem Zuständigkeitsgebiet der AOK Nordost möglich war.

Die methodische Grundlage für den Fragebogen bildete das Modell zur Diagnose der Betrieblichen Gesundheit, wonach eine Unterteilung in Gesundheitspotenziale und Gesundheitsgefährdungen vorgenommen wurde. Ableitung von Maßnahmen erfolgte hier auf Dezernatsebene. In FD 31 z.B. Überprüfung Lärm/ Licht und aktuelle Bearbeitung über 10.5; Austausch von Mobiliar; Bereitstellung von ergonomischen Arbeitsmitteln.

**7. In welchem Umfang und für welche Arbeitsbereiche bietet die Landeshauptstadt Schwerin den Beschäftigten auf Wunsch die Teilnahme an regelmäßigen Supervisionsangeboten an, um den aus der Arbeit resultierenden psychischen Belastungen für die Beschäftigten sachgerecht zu begegnen?**

Angebote wurden im Jahr 2023 in Anspruch genommen.

#### **IV. Arbeitsentlastung durch Entbürokratisierung / Amtshilfe**

**1. Welche Vorschläge und Ideen gibt es seitens Oberbürgermeister Dr. Badenschier, sinnvollerweise unter Einbeziehung der fachlichen Expertise Beschäftigten und deren Interessensvertretung, die Arbeitsbelastung der Beschäftigten der Stadtverwaltung durch sachgerechte Entbürokratisierung (die Vereinfachung und Streichung von Vorschriften der Stadt, des Landes und des Bundes) zu reduzieren? Welche Regelungen sollten vereinfacht werden oder ganz wegfallen?**

Die Ausübung des Zuwanderungsrechts wird als bundesgesetzgeberische Aufgabe im übertragenen Wirkungskreis wahrgenommen. Hier handelt es sich um Pflichtaufgaben, welche im eigenen Wirkungskreis nicht entbürokratisiert werden können.

**2. Welche Vorschläge und Aktivitäten gibt es derzeit seitens des Städte und Gemeindetages zur Entbürokratisierung und Lichtung des " Dschungels der Vorschriften" im Sinne seiner kommunalen Mitglieder wie der Landeshauptstadt Schwerin --, um so die Stadtverwaltungen von Arbeit zu entlasten bzw. neue Handlungsspielräume beim Personaleinsatz zu schaffen, die Bürgerfreundlichkeit durch Bearbeitungsdauern der Anträge und Anliegen der Bürger der Verwaltungen zu erhöhen und damit die Demokratie zu stärken?**

**Und durch eine Entbürokratisierung gleichzeitig auch die Schweriner Wirtschaft zu entlasten, indem durch den Abbau von Bürokratie zusätzliche Gelder für den dringend erforderlichen Transformationsprozess für einen konsequenten Klimaschutz und Investitionen im Sinne eines klimaneutralen, zukunftsorientierten Wirtschaftens auch in Schwerin generiert werden?**

Die Entbürokratisierung ist in allen Bereichen ein stetiges Thema. Der Städte- und Gemeindegtag setzt sich insbesondere durch die Vereinfachung von Verwaltungsprozessen, die Deregulierung bei Gesetzgebungsverfahren, bei Landesverordnungen sowie bei Verwaltungsvorschriften für eine Entbürokratisierung ein. Hierbei spielt auch die Digitalisierung von Verwaltungsabläufen und der Abbau von bürokratischen Hürden für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen eine Rolle.

**3. Wann und mit welchem Inhalt und Ergebnissen hat Oberbürgermeister Dr. Badenschier Gespräche mit der Landesregierung geführt, um im Rahmen einer etwaigen Amtshilfe oder sonstige Aktivitäten der Landesregierung eine Verbesserung der Arbeitssituation in der Ausländerbehörde der Landeshauptstadt Schwerin zu erreichen?**

Der Oberbürgermeister setzt sich dafür ein, dass durch neue Regelungen des Gesetzgebers, keine zusätzlichen Belastungen in der Ausländerbehörde entstehen. Beim geplanten Gesetz zur Modernisierung des Staatsangehörigkeitsrechts (StARModG) wurde der Minister für Inneres, Bau und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern aufgefordert, hierfür seine Einflussmöglichkeiten beim Bund zu nutzen.

#### **über- bzw. außerplanmäßige Aufwendungen / Auszahlungen im Haushaltsjahr**

Mehraufwendungen / Mehrauszahlungen im Produkt: ---

Die Deckung erfolgt durch Mehrerträge / Mehreinzahlungen bzw. Minderaufwendungen / Minderausgaben im Produkt: ---

#### **Die Entscheidung berührt das Haushaltssicherungskonzept:**

ja

Darstellung der Auswirkungen:

nein

**Anlagen:**

---

---

gez. Dr. Rico Badenschier  
Oberbürgermeister