

## Flüchtlingsrat Mainz: Vorlage für die Gespräche mit den Oberbürgermeisterkandidat\*innen

Eine Arbeitsgruppe des Mainzer Flüchtlingsrates befasst sich seit Ende letzten Jahres (wie auch schon vor einigen Jahren) mit der Situation in der Ausländer- sowie Einbürgerungsbehörde.

In der Folge gab es ein Gespräch und mehrere Schriftwechsel mit je einem Stadtratsmitglied der Grünen und der SPD. Auch ein intensiver Austausch mit dem Amtsleiter, Herrn Andreas Drubba, fand statt. Am 27. Oktober führten wir ein längeres Gespräch mit Bürgermeister Günter Beck und Sozialdezernent Eckart Lensch. Alle Gespräche/Kontakte waren sehr offen und kooperativ.

Kurz zusammengefasst waren unsere **ursprünglichen** Forderungen/Positionen:

1. In beiden Behörden ist die Zahl der Beschäftigten im Stellenplan nicht ausreichend. Dies verstärkt sich noch durch längere Krankheiten und eine relativ hohe Fluktuation (mit Einarbeitungszeiten).
2. Die Eingruppierung ist im Vergleich zu entsprechenden Stellen zum Beispiel im Hauptamt, Personalamt oder der Stadtkämmerei zu niedrig, so dass in der Vergangenheit engagierte Mitarbeiter\*innen in andere Ämter gewechselt sind.
3. Bedeutung von Weiterbildung und Coaching als Elemente, um die Attraktivität in der ABH zu arbeiten, zu steigern.
4. Beurteilungs- und Ermessensspielräume sollen noch deutlicher genutzt werden.
5. Die neu zu besetzende Stelle als Abteilungsleiter\*in der ABH soll rechtliche Kompetenz und Aufgeschlossenheit in Bezug auf die Punkte 3. und 4. mitbringen.

Zu einzelnen der oben genannten Punkte möchten wir **aktuell** Stellung nehmen:

Zu 1. Obwohl sich die Personalsituation in den letzten Wochen verbessert hat, ist die Stellenbemessung im Doppelhaushalt noch nicht zufriedenstellend (in Mainz bearbeiten die Sachbearbeiter\*innen etwa 700 Fälle in der ABH, in Köln sind es nach unseren Informationen 250). Auch in der Einbürgerungsbehörde sind erforderliche Stellen nicht besetzt.

Die Stadtspitze sollte sich nach der OB-Wahl dafür einsetzen, dass endlich genügend Stellen in beiden Behörden zusammen geschaffen werden.

## Zu 2. Eingruppierung

Es ist unsere feste Überzeugung, dass eine nachhaltige Verbesserung der Personalsituation nur gelingt, wenn eine spürbar höhere Eingruppierung der Mitarbeiter\*innen vorgenommen wird. Im Kontakt mit Frau Lauzi und Frau Kubica hatten wir darum gebeten eine Aufstellung der Eingruppierung in der Ausländerbehörde im Vergleich zu entsprechenden Stellen z.B. im Hauptamt, im Personalamt und in der Kämmerei zu erhalten. Dieser Bitte wurde nicht entsprochen – warum auch immer. In einer ausführlichen Stellungnahme für die beiden Genannten haben wir dargelegt, wie außerordentlich anspruchsvoll und belastend die Tätigkeit insbesondere in der Ausländerbehörde ist (diese Stellungnahme können wir Ihnen nach der Wahl gerne zukommen lassen). Dieser Sachverhalt rechtfertigt eine Angleichung an die Eingruppierung in anderen Behörden, die nicht mit Publikumsverkehr befasst sind. Aus einer [Antwort des Integrationsministeriums auf eine Kleine Anfrage der CDU-Landtagsfraktion](#) geht hervor, dass die Unterbesetzung ein Grund ist für die langen Warte- und Bearbeitungszeiten und für Probleme bei der Erreichbarkeit vieler Ausländerbehörden in Rheinland-Pfalz - mit allen für die Klient\*innen damit verbundenen negativen Auswirkungen. Die Landesregierung benennt in ihrer Antwort weitere Problemlagen, die die Ausländerbehörden bei einer Abfrage im 1. Halbjahr 2022 selbst angegeben haben:

- viel Fluktuation aufgrund hoher Arbeitsbelastung,
- in Relation zu den Aufgaben und der komplexen Rechtsmaterie zu niedrige Stellenbewertungen,
- lange Einarbeitungszeiten neuer Mitarbeiter\*innen.

Die Stadtspitze soll sich in Zukunft für eine möglichst baldige und spürbare Anhebung der Eingruppierungen in der Ausländer- bzw. Einbürgerungsbehörde einsetzen.

Zu 3. Das rechtlich sehr komplexe und außerordentlich differenzierte Arbeitsgebiet und die hohe psychische Belastung (zum einen sind schwierige Entscheidungen mit zum Teil negativen Folgen für die Klientinnen zu treffen, zum anderen ist ein sensibler Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen erforderlich) kann durch Angebote der Weiterbildung und vor allem von Coaching/Supervision zumindest abgedeckt werden.

Der/die neue Oberbürgermeister\*in sollte sich dafür einsetzen, dass kontinuierlich die Mittel für Coaching/Supervision vorhanden sind.

Zu 4. Seit Herr Drubba Amtsleiter ist, werden die vielfach vorhandenen Ermessens- und Beurteilungsspielräume im Ausländer- und Flüchtlingsrecht so genutzt, wie dies in einer weltoffenen und an der Menschenwürde orientierten Stadt der Fall sein sollte. Da es bei dieser Forderung auch auf jede/n einzelnen Sachbearbeiter\*in ankommt, muss eine vollständige Implementierung dieser Zielsetzung in die Aus-

und Einbürgerungsbehörde gelingen; dies hängt von einer verbesserten Arbeitssituation für die Mitarbeiter\*innen ab (siehe oben Ziffer 1. bis 3.). In diesen Zusammenhang gehört auch die Unter Ziffer 5. angeführte Besetzung der Abteilungsleiterstelle.

**Die Stadtspitze sollte sich innerhalb der Verwaltung für die Umsetzung der Punkte 4. und 5. stark machen. Der/die zukünftige Oberbürgermeister\*in muss ein elementares Interesse daran haben, dass sich die Situation in beiden Behörden endlich von Grund auf verbessert.**