

Landeshauptstadt München
Migrationsbeirat
Vorsitzende Frau Dimitrina Lang
Sendlinger Straße 1
80331 München

München, 10.09.2023

Stellungnahme zur SV Nr. 20-26 / V 10287 - „Personalbedarf Ausländerbehörde; Einbürgerungsoffensive; Anpassung des Staatsangehörigkeitsrechts“

Der Migrationsbeirat LH- München freut sich sehr über die neuen Entwicklungen auf gesetzlichen Ebenen. Wir befinden das Vorhaben des Kreisverwaltungsreferats für sehr gut, anlässlich der anstehenden Änderungen zur Modernisierung des Staatsangehörigkeitsrechts sich entsprechend vorzubereiten, um effektiv arbeiten zu können.

Der Stellenmehrbedarf der Ausländerbehörde – Abt. AE-Erteilung ist auch groß und dringend. Derzeit ist die Bearbeitungsdauer von der Antragsstellung bis zur Erteilung des Aufenthaltstitels sehr lang, und wir bekommen über viele Beschwerden von Betroffenen mit, dass sie wenig bis kaum Informationen über den Bearbeitungsstand ihrer Anträge erhalten. Es besteht seit der COVID-19-Pandemie und des Ausbruchs des Krieges in der Ukraine große Ungewissheit hinsichtlich des Zeitpunktes der Erteilung von AE. Wir sehen auch einen dringenden Mehrbedarf an Personal für diese Abteilung.

Genauso wie das neue Gesetz versucht, sich an die Gegebenheiten der vielfältigen Gesellschaft anzupassen, so ähnlich soll auch die Besetzung der zusätzlichen 20 Stellen mit Vielfalt bedacht werden. Bereits beim Verfassen von Stellenausschreibungen können wichtige Weichen gestellt werden, um Diversity gerechte Perspektiven und Ansätze von Antidiskriminierung, Wertschätzung und gesellschaftlicher Teilhabe zu berücksichtigen. So ist es wichtig, bei der Personal Rekrutierung einen Diversity orientierten Ansatz anzuwenden. Um Vorurteile und Stereotype bei der Personalauswahl zu vermeiden und Diversität zu steigern, können beispielsweise anonymisierte Bewerbungsverfahren (vgl. ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes - 2012) eingeführt werden. Zudem können in der Anzeige ausdrücklich strukturell benachteiligte Gruppen bzw. Menschen mit Migrationserfahrung zu einer Bewerbung aufgefordert werden.

Der Migrationsbeirat würde Folgendes anmerken oder fördern: Eine gemeinsame, regelmäßig stattfindende Informationskampagne von Migrationsbeirat und Ausländerbehörde (am besten mehrsprachig, vor allem in den Sprachen der ehemaligen Gastarbeiter*innen; das würde Arbeit für die Behörde ersparen - es kommen wahrscheinlich weniger unnötige Fragen - und ist für uns eine gute Gelegenheit als Stellvertretung die Mitbürger*innen mit Migrationserfahrung besser vertreten zu können).

Im Rahmen der Aufstockung des Personals soll auch Budget für Fortbildungen zu Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für die neuen Mitarbeiter*innen eingeplant werden. Aber auch eine Auffrischungs- bzw. Aufbauschulung zu Diversity und Antidiskriminierung für bereits angestellte Mitarbeitende wäre von großer Bedeutung.

Wir wissen, dass solche Fortbildungen bereits stattfinden, aber es ist eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit mit einer vielfältigen Zielgruppe. Die Mitarbeitenden sollen auf die Vielfalt und den Umgang mit Ihrer Zielgruppe gut vorbereitet werden.

Da sie eine sehr hohe Anzahl an Anfragen erwartet, werden die Mitarbeitenden sicherlich unter einem enormen Druck stehen, und die hohe Zahl an Anträgen und Stresssituationen kann schnell zu Missverständnissen oder sogar möglichen unbewussten Diskriminierungen führen.

Warum sind Diversity und Antidiskriminierung zentrale Themen für Verwaltungen?

Diversity ist mittlerweile ein zentrales Thema für unterschiedlichste Bereiche geworden: Seien es Verwaltungen, Nichtregierungsorganisationen, Bildungseinrichtungen, große und mittelständische Unternehmen, Medien oder Kulturbetriebe. Verwaltungen sind nicht nur durch eine Reihe von rechtlichen Vereinbarungen zum Diskriminierungsschutz verpflichtet. Durch die Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsstrategien ergeben sich viele positive Effekte für die Arbeit von Verwaltungen, sowie auch für die Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung.

Die Einführung des Stadtweiten Dokumentenmanagementssystems (DMS) optimiert sicher die Arbeitsprozesse in der Münchner Verwaltung und verkürzt auch die Bearbeitungszeit der Anträge, aber in diesem Digitalisierungsprozess der Münchner Verwaltung sollen alle Bürger*innen mitgenommen werden. Es muss ihnen bewusst sein, dass in Deutschland noch keine hohe Kompetenz an „Digital literacy“ besteht. Daher sind Dienstleistungen vor Ort immer noch sehr wichtig.

Wir können selbstverständlich nicht einschätzen, ob die 20 Stellen genügend sein werden. Da doch sehr viele Einbürgerungsanträge zu erwarten sind und auch auf die nächsten Jahre betrachtet viel zu erledigen ist, bitten wir folgende Änderung in Ihrem Antrag zu berücksichtigen: 10 zusätzliche VZÄ zu beantragen. Also nicht 20, sondern 30 neue Stellen in Betracht zu ziehen.

Als beratendes Gremium der Münchner Stadtverwaltung wünschen wir uns eine regelmäßige Statistik über die Anzahl der Anträge und die Bearbeitungszeit. Es wäre für uns als Vertretungsgremium der Bürger*innen mit Migrationsbiographien relevant, jährlich die Anzahl der zugesagten und abgelehnten Anträge in einer Art Bericht zu erfahren. Nur so können wir einschätzen, ob weitere Stellen notwendig wären. Aus diesem Grund finden wir es gut, dass nach drei Jahren eine Evaluierung gemacht wird. Wenn sich ein Bedarf für Aufstockung ergeben sollte, sollen die Stellen dementsprechend auf unbefristete Arbeitsverhältnisse umgestellt werden.

gez.

Dimitrina Lang
Vorsitzende

gez.

Lara Galli
1. Stellvertretende Vorsitzende

gez.

Arif Abdullah Haydari
2. Stellvertretende Vorsitzende

gez.

Tina Garway

Ausschusssprecherin A4: Aufenthalts- und Zuwanderungsrecht mit Rassismus, Diskriminierung und Flüchtlingspolitik