

### Vorbemerkungen:

Der Ausschuss für Personal und Gleichstellung wird nachfolgend über die Organisationsuntersuchung in der Ausländerbehörde zur Kenntnisnahme informiert.

### Vorbemerkungen:

Zur Personal- und Aufgabensituation in der Ausländerbehörde des Rhein-Sieg-Kreises hat die Verwaltung regelmäßig berichtet. Zuletzt erfolgte eine ausführliche Darstellung im Personalausschuss am 23.02.2021 im Rahmen der Beratungen zum Stellenplan 2021/2022 (TOP 5 - Vorlage zu Beratung und Beschlussfassung über den Entwurf des Amtlichen Stellenplanes 2021/2022, Anhang 18 zu Anlage 3 zu TOP 5).

Im Bereich der Ausländerbehörde des Rhein-Sieg-Kreises bestehen nach wie vor hohe Arbeitsrückstände aufgrund gestiegener Fallzahlen. Um den gestiegenen Fallzahlen begegnen zu können erfolgten umfangreiche Anstrengungen, wie die Einrichtung von zusätzlichen Stellen, Anordnung von Überstunden oder Einstellung von befristeten Beschäftigten.

Die Gesamtentwicklung konnte damit aber nicht ausreichend wirksam abgefangen werden. Zum Stand 31.12.2021 bestehen ca. 8.400 unbearbeitete Vorgänge (Entscheidungen über Anträge zu Aufenthaltstiteln, Durchführung von Anhörungen zu beabsichtigten Ablehnungen sowie Stellungnahme zu Anfragen, z.B. der Einbürgerungsbehörde).

Zur Betrachtung der Personal- und Aufgabensituation erfolgte eine interne Organisationsuntersuchung durch das Amt für Zentrale Steuerungsunterstützung. Parallel zur Organisationsuntersuchung liefen die Vorbereitungen für die Implementierung des Dokumentenmanagementsystems (DMS) enaio. Die Einführung der eAkte erfolgt im 1. Quartal 2022.

### Erläuterungen:

#### I. **Ablauf und Methodik**

In der Ausländerbehörde des Rhein-Sieg-Kreises wurde im Zeitraum August 2020 bis Dezember 2021 durch das Amt für Zentrale Steuerungsunterstützung eine Organisationsuntersuchung mit folgender Schwerpunktsetzung

durchgeführt:

- Überprüfung der Aufbau- und Ablauforganisation, dabei Schwerpunktsetzung auf Analyse von Strukturen und Prozessen sowie Betrachtung von Optimierungspotenzialen
- Ermittlung des Stellenbedarfs zur Gewinnung von Steuerungsinformationen und Ableitung von personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Optimierung des Personalressourceneinsatzes

Ansatzpunkt für die Organisationsuntersuchung war die Betrachtung der Prozesse für das laufende jährliche Arbeitsaufkommen. Dafür wurden die Prozesse in unterschiedlichen Formaten mit den Mitarbeitenden erhoben und mittels einer Prozessmanagementsoftware dokumentiert. Anhand der Prozessmodelle wurden Bearbeitungszeiten erhoben und diese fachlich qualitätsgesichert, um eine valide Basis für die Personalbedarfsermittlung zu liefern. Es wurden Prozessstammdaten (wie z.B. Fallzahl und Schnittstellen zu internen/externen Beteiligungen) erhoben und plausibilisiert.

Mit Hilfe der digitalen Prozessmodelle konnte der Personalbedarf ermittelt sowie die Abläufe auf Optimierungspotenziale hin analysiert werden, um Handlungsempfehlungen aussprechen zu können.

Die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung sind im beigefügten Abschlussbericht dargestellt (**Anhang 1 – wegen des Umfangs wurde auf die Beifügung der Anlagen zu dem Bericht verzichtet**).

## II. Empfehlungen

Die Empfehlungen beziehen sich im Wesentlichen auf Maßnahmen, die durch strukturelle und organisatorische Änderungen auf eine auf Verringerung der Bearbeitungs-dauer der Anträge abzielen:

- ✓ Aufbau eines Wissensmanagements und strukturierte Hinterlegung von Arbeitshilfen, Anweisungen, etc.
- ✓ Nachhaltige Sicherung der Prozessabläufe durch Bereitstellen von dokumentiertem Prozesswissen
- ✓ Verringerung der notwendigen Einarbeitungszeit durch verstärkte Spezialisierung in der Sachbearbeitung

- ✓ Zentralisierung der Bearbeitung bestimmter Prozesse (Bearbeitung von Visumsanträgen)
- ✓ Erweiterung des Aufgabenbereichs des Service-Centers um Tätigkeiten, für die ein unmittelbarer Kontakt mit den Kunden erforderlich ist (z.B. Verstärkung Telefonhotline, Aushändigung von Aufenthaltstiteln)

### **III. Ergebnis der Personalbedarfsermittlung**

Die Ergebnisse der Personalbedarfsermittlung wurden mit Hilfe von digitalen Prozessmodellen berechnet. Dadurch lässt sich die Berechnung bei künftigen Veränderungen im Ablauf, bei geänderten Bearbeitungszeiten oder Fallzahlen fortschreiben.

Für die Ausländerbehörde wurde ein Personalbedarf von 68,95 VZÄ (Vollzeitäquivalente) ermittelt. Dem gegenüber steht ein derzeitiger Personaleinsatz von 68,35 VZÄ (Stand 31.12.2021).

Danach kann das laufende jährliche Arbeitsaufkommen rechnerisch mit dem vorhandenen Personal bewältigt werden. Der ermittelte Personalbedarf ermöglicht aber nicht den Abbau der im Fachbereich über mehrere Jahre entstandenen Bearbeitungsrückstände.

Nachdem sich bereits im Rahmen der Untersuchung abgezeichnet hat, dass die Rückstände gesondert zu betrachten und auch in den Arbeitsabläufen getrennt betrachtet werden sollten, ist auch eine stichprobenartige Bemessung für die Bearbeitung der Rückstände erfolgt.

Zur Abarbeitung der Rückstände wird - wie bereits begonnen - empfohlen, juristisch ausgebildetes Personal konzentriert für einen befristeten Zeitraum einzusetzen. Insgesamt sollen hier bis zu fünf Personen befristet eingesetzt werden können (ohne dass hierfür Stellen einzurichten wären), die eng an die Führungsebene angebunden werden. Hierbei soll ein engmaschiges Reporting erfolgen, um den Erfolg der Rückstandsbearbeitung steuern zu können.

### **IV. Umsetzung im Stellenplan**

Wie bereits dargestellt, wurde ein erforderlicher Personalbedarf von 68,95 VZÄ (Vollzeitäquivalente) ermittelt. Dem gegenüber stehen 61 Stellen im aktuellen Stellenplan. Daraus ergibt sich insgesamt für die laufende Fallbearbeitung ein Mehrbedarf von 8 Stellen.

Mit dem eingebrachten Nachtragshaushalt wurden insgesamt vorsorglich 10 Stellen für die Ausländerabteilung in Ansatz gebracht. Es erfolgt nunmehr insoweit eine Änderung, als dass nur noch acht Stellen im Stellenplan berücksichtigt werden sollen.

V. Zur Sitzung des Personalausschusses am 14.02.2022