



Unterlage zur Sitzung im öffentlichen Teil

Gremium	am	TOP
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen	21.02.2008	

Anlass:

Mitteilung der Verwaltung

Beantwortung von Anfragen
aus früheren Sitzungen

Beantwortung einer Anfrage
nach § 4 der Geschäftsord-
nung

Stellungnahme zu einem
Antrag nach § 3 der Ge-
schäftsordnung

Chancengleichheit bei Bewerbungen um Stellen im öffentlichen Dienst

Die Verwaltung hat eine Stellungnahme in der Sitzung vom 03.12.2007 zu AN/1640/2007 zuge-
sagt.

Auch in 2007 hat die Stadtverwaltung sowohl Auszubildende, als auch externe Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter eingestellt. So wurden zuletzt im Verwaltungsbereich Mitarbeiterinnen und Mitar-
beiter für die Zulassungsstelle, die Meldehalle und das Call-Center gesucht.

Um die Herausforderungen und die Chancen eines zusammenwachsenden Europas zu nutzen, ist
eine stete interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung und damit die Gewinnung zusätzlicher Quali-
fikationen notwendig. Die SPD-Fraktion hat in der Sitzung des Rates am 06. Februar 2007 im
Rahmen ihrer Initiative „Chancengleichheit“ ein Augenmerk auf die Einstellung qualifizierter Kölne-
rinnen und Kölner mit Migrationshintergrund gerichtet. In diesem Zusammenhang wird die Verwal-
tung gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

Wie viele Bewerbungen für den Verwaltungsbereich haben 2007 insgesamt vorgelegen?

Für den Verwaltungsbereich lagen 618 externe Bewerbungen vor. Des Weiteren sind im Rahmen
der externen Stellenbesetzung im Bereich des Ordnungs- und Verkehrsdienstes 409 externe Be-
werbungen eingegangen.

Im Ausbildungsbereich lagen zum Stichtag 31.10.2007 5548 Bewerbungen vor.

Wie hoch ist der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund?

Für die externen Bewerbungen können hinsichtlich des Merkmals Migrationshintergrund keine Da-
ten geliefert werden, da diese statistisch nicht erfasst werden. Hierzu wird ergänzend auf das Gut-
achten I/30/3011-0641/2007 verwiesen, welches allen Fraktionen mit Schreiben vom 04.07.2007

zugegangen ist. Danach wird eine datenmäßige Erfassung des Migrationshintergrundes kritisch gesehen. Darüber hinaus werden für die Einstellung in den Verwaltungsbereich verwaltungsnaher Berufsausbildungen vorausgesetzt. Aufgrund dieses Qualifikationserfordernisses ist das Sprachthema im Auswahltest faktisch aufgelöst.

Der Anteil der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund betrug im Ausbildungsbereich 959=17,3%.

Wie hoch ist jeweils die Quote der Bewerberinnen und Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund, die

- **den Einstellungstest bestanden haben,**
- **das Einstellungsgespräch erfolgreich absolviert haben**
- **letztendlich eingestellt wurden?**

Für den Verwaltungsbereich (Zulassungsstelle und Meldehalle) wurden insgesamt 381 externe Bewerberinnen und Bewerber zum Einstellungstest eingeladen. Davon haben 122 Bewerberinnen und Bewerber den Einstellungstest bestanden. Im Bereich der Zulassungsstelle und Meldehalle wurden 19 Bewerberinnen und Bewerber befristet bzw. unbefristet eingestellt.

Für den Ordnungs- und Verkehrsdienst wurden insgesamt 229 externe Bewerberinnen und Bewerber zum Einstellungstest eingeladen. Davon haben 146 Bewerberinnen und Bewerber den Einstellungstest bestanden. Im Bereich des Ordnungs- und Verkehrsdienstes wurden insgesamt 41 Bewerberinnen und Bewerber befristet bzw. unbefristet eingestellt. Die Differenz unter der in Frage 1 genannten Anzahl externer Bewerbungen zu den unter Frage 3 tatsächlich Eingeladenen ergibt sich nach Vorauswahl, zurückgezogenen Bewerbungen und Nichterscheinen zum Einstellungstest.

Für das Call-Center wurden 75 Bewerberinnen und Bewerber zum Einstellungstest eingeladen. Da das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen ist, kann über die Anzahl der Einstellungen noch keine Aussage getroffen werden.

Im Ausbildungsbereich wurden 36 Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund eingestellt. Dies entspricht einer Quote von 16,66 %. Die Abweichung entgegen der Mitteilung 4112/2007 ergibt sich daraus, dass zwischenzeitlich das Projekt Betriebssekretärinnen gestartet wurde. Durch die ebenfalls in der Mitteilung 4112/2007 avisierten Projekte wird der Prozentsatz der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund weiter steigen.

In den Einstellungstests werden unterschiedliche Qualifikationskriterien geprüft und bewertet. Gibt es bei den verschiedenen Kriterien Hinweise auf grundsätzliche Unterschiede bei der Qualifikation zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund? Falls ja, welche und wie trägt die Verwaltung den unterschiedlichen Qualifikationen Rechnung?

Nur anhand des Testverfahrens lassen sich keine augenscheinlichen Hinweise auf grundsätzliche Unterschiede bei der Qualifikation zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund erkennen. Daher erfolgt vor dem Test eine freiwillige Abfrage der Bewerberinnen und Bewerber über einen etwaigen Migrationshintergrund, um migrationsbedingte Nachteile im Testverfahren auszugleichen. Eine ausführliche Stellungnahme der Geschäftsführung des Institutes für Personalentwicklung und Eignungsprüfung, welches die Auswahlverfahren durchführt, liegt als Anlage bei.