



1100

Stadt Köln - Personalamt  
Willy-Brandt-Platz 3, 50679 Köln**Personalamt**

Stadthaus Deutz - Ostgebäude  
 Willy-Brandt-Platz 3, 50679 Köln  
 Auskunft Ausbildungsleitung  
 Telefon 0221 221-33333, Telefax 0221 221-23352  
 E-Mail [Ausbildung@stadt-koeln.de](mailto:Ausbildung@stadt-koeln.de)  
 Internet [www.stadt-koeln.de](http://www.stadt-koeln.de)

## Sprechzeiten

Mo. u. Do. 08.00 - 16.00 Uhr  
 Di. 08.00 - 18.00 Uhr  
 Mi. u. Fr. 08.00 - 12.00 Uhr  
 und nach besonderer Vereinbarung

KVB Stadtbahn: Linien 1, 3, 4, 9

Bus: Linien 150, 153, 156

Haltestelle: Bf. Deutz-Messe Kölnarena, Deutz-Kalker-Bad (Linien 1, 9, 153)

S-Bahn: Linien S6, S11, S12, S13 sowie RE-RB- und Fernverkehr

(Anrede)  
 (Titel) (Vorname) (Nachname)

Ihr Schreiben

Mein Zeichen

Datum

110/20

30.05.2008

**"Bericht im Kölner Express zu den Eignungstests bei der Stadt Köln"**

Sehr geehrter Herr (Nachname),

auf Ihre Mail zum "Express"-Artikel vom 2.4.2008 möchte ich Ihnen folgende Erläuterung übersenden.

Der in der Überschrift des Express verwendete Begriff des "Bonus" ist falsch. Es gibt bei der Personalauswahl der Stadt keinen „Bonus“ zum Ausgleich von Befähigungsdefiziten. Ich bedaure die Verwendung dieses irreführenden Begriffs. Er hat zu vielen, zum Teil auch heftigen Reaktionen geführt. Aber auch zu gewollten und ungewollten Missverständnissen. Der hier erweckte Eindruck, die Stadtverwaltung lege keinen Wert auf die Deutschkenntnisse im Auswahlverfahren ist unzutreffend.

Auf dem Arbeitsmarkt sind bereits heute wegen des Fachkräftemangels gute Bewerber und Bewerberinnen umkämpft. Eine Großstadt, die sich als Standort im zusammenwachsenden Europa behaupten möchte, benötigt in ihrer Verwaltung auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit interkultureller Erfahrung. Aus beiden Gründen sind der Stadt gut befähigte Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund sehr willkommen.

Bei der angesprochenen Neuerung des Auswahlverfahrens geht es um eine größere Präzision bei der Auswertung. Wir korrigieren jetzt eine Fehleinschätzung des Leistungsvermögens von Bewerberinnen und Bewerbern, die sich erst relativ kurz, d.h. seit maximal drei Jahren in der Bundesrepublik aufhalten. Diese weisen normalerweise vorübergehend ein Defizit in ihren deutschen Sprachkenntnissen auf, das sich jedoch im Laufe der Zeit abbaut. Das führte bisher im Test in denjenigen Fällen zu einer Unterschätzung der wirklichen Befähigung, bei denen ansonsten eine hohe Intelligenz, mathematische Begabung und Lernfähigkeit vorliegt.

Artikel- 33 des Grundgesetzes gebietet auch bei der Einstellung unserer Nachwuchskräfte die Bestenauswahl. Das war, ist und bleibt oberster Grundsatz der städtischen Personal-

Seite 2

auswahl. Wir sind es den Steuer zahlenden Bürgern und Bürgerinnen und Unternehmen schuldig, dass sie von gut qualifizierten Fachleuten bedient werden.

Die Schüler und Schülerinnen, die wir heute für die anspruchsvolle Beamten- und Verwaltungsbildung auswählen, müssen bereits zu Beginn die Gewähr dafür bieten, dass sie nach ihrer Ausbildung in zwei oder drei Jahren leistungsstarke und bürgerfreundliche Fachleute sein werden. Diese Zukunftseinschätzung gewinnen wir mit bewährten, objektiven Eignungstests, die alle Bewerberinnen und Bewerber durchlaufen müssen.

In fünf anstrengenden Stunden müssen sie 400 Aufgaben bearbeiten. Bei manchen Aufgaben muss man vor allem schnell sein, bei anderen gründlich überlegen. Die Aufgaben erfordern neben der Lernfähigkeit und der mathematischen Begabung auch viel (deutsch)sprachliches Verständnis, Logik, Genauigkeit und die Befähigung zum Zuhören. Dies müssen die jungen Leute in der Einstellungsprüfung zeigen, indem sie z. B. auswendig lernen, Prozentaufgaben lösen oder umschriebene Begriffe erkennen. Den Schwierigkeitsgrad der Aufgaben zeigt dieses Beispiel: "Welches Wort ist in der folgenden Umschreibung gemeint? *Künstlicher Wasserlauf für die Schifffahrt oder zur Be- und Entwässerung sowie in der Nachrichtentechnik ein Frequenzband bestimmter Bandbreite.*" Unsere Tests haben in verschiedenen Untersuchungen bewiesen, dass sie zu einem guten Grad den späteren Erfolg voraussagen können.

Diese Vorhersage muss jedoch bei den zugewanderten Bewerbern und Bewerberinnen, die sich noch im Zeitfenster der Eingewöhnung in den deutschen Sprachraum befinden, präziser gemacht werden. Wir beziehen uns dabei auf eine kürzlich durchgeführte wissenschaftliche Untersuchung. Sie zeigte, dass Migranten mit hoher Lernfähigkeit das besagte Zeitfenster sprachlicher Eingewöhnung schneller schließen. Es ist sicher für Sie nachvollziehbar, dass bei hinreichend hoher Intelligenz mit längerem Aufenthalt in Deutschland sowohl Sprachkompetenz wie auch Sprachverständnis steigen. Diese Sprachentwicklung kann man zahlenmäßig fassen und Fehleinschätzungen – bedingt durch eine rein statische Betrachtung - korrigieren.

Das gilt allerdings nicht für Bewerber und Bewerberinnen, die nur eine durchschnittliche oder unterdurchschnittliche „Lernfähigkeit“ im Test zeigen. Es gilt auch nicht für Kandidaten, die zum Zeitpunkt des Tests bereits länger als drei Jahre in Deutschland leben. Denn in diesen Fällen bewerten wir eine schlechte sprachliche Leistung nicht als eine nur vorübergehende Kompetenzschwäche. Sie ist eher Ausdruck einer allgemein etwas geringeren Leistungsfähigkeit. Das führt notwendig zu einer Ablehnung. Hier ist und bleibt gültig: Unsere Bürgerinnen und Bürger, unsere Unternehmen und Institutionen haben ein Recht darauf, gut in der Amtssprache Deutsch bedient zu werden.

Und diesem Anspruch werden die angesprochenen leistungsfähigen Migranten nach ihrer zwei- oder dreijährigen Ausbildung sicher gerecht.

Das neue Verfahren hat also nichts mit einem „Bonus“ zu tun. Auch nichts mit migrationspolitischen Wohltaten. Sie ist vielmehr eine Qualitätssteigerung in der städtischen Personalauswahl im Sinne der durch das Grundgesetz geforderten Besten-Auswahl. Dieses Prinzip gilt für alle Bürger und Bürgerinnen im Geltungsbereich des Grundgesetzes, gleichgültig, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht. Wichtig ist: Am Ende der Ausbildung müssen alle unter gleichen Bedingungen die Prüfung bestehen. Der Rat der Stadt Köln ist sich darin mit der Verwaltung und dem Personalrat einig, dass die Qualitätsanforderungen an den Beamtennachwuchs nicht abgesenkt werden. Auch dann nicht, wenn gute Bewerber und Bewerberinnen knapp werden.



Seite 3

Die Zukunft wird zeigen, dass unser neuer Focus bei der „Sprachentwicklung in Deutsch“, unsere verbesserte Prognose bei der Aufnahme berechtigt und richtig ist.

Für den Umfang meiner Antwort haben Sie sicher Verständnis. Meines Erachtens kann man diesem Thema nur mit einer hinreichenden Differenzierung der Überlegungen gerecht werden.

Ich hoffe, dass ich mit meinen Erklärungen Ihre Zweifel an diesem Verfahren zerstreuen konnte.

gez. Guido Kahlen