

Beantwortung einer mündlichen Anfrage aus einer früheren Sitzung öffentlicher Teil

| Gremium | Datum |
|--|--------------|
| Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales | 19.03.2012 |

Personalsituation in der Kölner Ausländerbehörde

In der Sitzung des AVR am 06.02.2012 stellt Herr Wolter Nachfragen zu den Beantwortungen zum TOP 3.1.

Die Nachfragen werden wie folgt beantwortet:

Stellenbesetzungsverfahren

Bei den bezirklichen Ausländergruppen handelt es sich um einen Bereich mit Personalgewinnungsproblemen. Dennoch ist es gelungen, vom 30.06. bis 08.12.2011 insgesamt 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereich umzusetzen. Bereits im Vorfeld wurde der Einsatz von vorrangig zu vermittelndem Personal und Rotationspersonal geprüft. Da aber nicht in ausreichender Zahl entsprechendes Personal vermittelt werden konnte, wurden die übrigen Stellen zeitnah intern ausgeschrieben. Weil sich bei der ersten Ausschreibung nicht genügend geeignete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beworben hatten, erfolgte eine zweite interne Ausschreibung.

Stellenbemessung für Bleiberechtsfälle

Die nach dem aktuellen Erlass des Innenministers von Nordrhein-Westfalen vom 15.11.2011 zu entscheidenden 1.510 Bleiberechtsfälle werden in der Gruppe 323/30 – Aufenthaltsrechtliche Entscheidungen bearbeitet.

Die Stellenbemessung aus der Organisationsuntersuchung von 2005 wird für diesen Bereich derzeit fortgeschrieben. Dabei werden neben den Bleiberechtsfällen auch die weiteren von 323/30 wahrzunehmenden Aufgaben bzw. die zu betreuenden Personenkreise wie z.B. die Asylbewerber berücksichtigt.

Das Ergebnis der Stellenbemessung wird dem Ausschuss mitgeteilt.

Höherer Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Bei Stellenausschreibungen gilt das Prinzip der Bestenauslese. Der Status "Mitarbeiter/ Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund" kann nicht grundsätzlich Teil des Anforderungsprofils bei Stellen im Bereich der Ausländerabteilung sein, weil er nicht Voraussetzung zur Erfüllung einer Aufgabe ist.

Ein entsprechender Passus würde andere Bewerber und Bewerberinnen diskriminieren und damit gegen die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßen.

Die Stadt Köln strebt grundsätzlich einen höheren Anteil ihrer Beschäftigten mit Migrationshintergrund an. Im Rahmen der "Initiative Chancengleichheit" wird seit 2008 das Modellprojekt "Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund" bei der Stadt Köln durchgeführt. Junge Migranten und Migrantinnen erhalten hier die Chance, sich in einer sechsmonatigen Erprobungsphase in unterschiedlichen Berufsfeldern zu bewähren mit der Option, in eine städtische Ausbildung übernommen zu werden. Die Fortführung dieses Projekts ist vorgesehen.