

Stellungnahme zu einem Antrag

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	07.05.2012

Stellungnahme zur Einführung eines anonymisierten Bewerberverfahrens

Zum Antrag der Fraktion die Linke vom 19.04.2012 wird wie folgt Stellung genommen:

1. Die Stadtverwaltung Köln steht bei Einstellungen von Personal für einen objektiven diskriminierungsfreien grundgesetzlich verankerten Zugang zum öffentlichen Amte. So werden gerade auch die Vorschriften des geltenden AGG mit hoher Sensibilität berücksichtigt. Dies wirkt sich bei den zu differenzierenden Bewerberverfahren unterschiedlich aus.

Das Auswahlverfahren für den Ausbildungsbereich gliedert sich in mehrere Bewerbungsphasen. Im ersten Schritt werden die formalen Zulassungsvoraussetzungen für jedes einzelne Berufsbild geprüft. Dies bedeutet, dass

- ein entsprechender Schulabschluss vorliegt
- die für das Berufsbild festgelegten Durchschnittsnoten erfüllt sind
- bei Beamtinnen und Beamten die Höchstaltersgrenze nicht überschritten ist
- bei Beamtinnen und Beamten eine EU-Staatsbürgerschaft vorliegt.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, wird jede Bewerberin oder jeder Bewerber zum schriftlichen Auswahlverfahren eingeladen. In diesem wird die Eignung durch das IFP (Institut für Personalentwicklung) festgestellt. Im Anschluss folgt das mündliche oder in gewerblich-technischen Berufen auch praktische Auswahlverfahren. Eine Vorauswahl wird auf der Grundlage des Testergebnisses des IFP vorgenommen. Nach dem mündlichen bzw. praktischen Auswahlverfahren wird die endgültige Einstellungsentscheidung getroffen.

Aus der Sicht der Verwaltung würde, aufgrund der oben beschriebenen Verfahrensweise, auch durch ein anonymisiertes Bewerberverfahren für den Ausbildungsbereich keine Verbesserung für die Bewerberinnen und Bewerber erzielt werden.

2. Die Stadt Köln ist besonders daran interessiert junge Menschen mit Migrationserfahrung für die Verwaltung zu gewinnen.
Im Rahmen der „Initiative Chancengleichheit“ wurde das Modellprojekt „Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Angebote der Stadt Köln“ zum ersten Mal am 01.03.2008 und aufgrund des erfolgreichen Verlaufs im Jahr 2011 bereits zum vierten Mal aufgelegt. Junge Migrantinnen und Migranten erhalten hier die Chance, sich in einer sechsmonatigen Erprobungsphase in unterschiedlichen Berufsfeldern zu bewähren, mit der Option, in eine Ausbildung übernommen zu werden.
Nach einem erfolgreichen Einstellungstest und einem anschließenden Orientierungs-Assessment erfolgt eine Aufnahme in das 6-monatige Praktikum. Die jungen Migrantinnen und Migranten werden dann in unterschiedliche - ihrem Berufswunsch entsprechenden - Tätigkeitsbereiche, wie z.B. in ein Kundenzentrum oder zum Ordnungs- und Verkehrsdienst, vermittelt.

Abgesehen vom „Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund“ bewerben sich jedes Jahr zahlreiche junge Menschen mit Migrationshintergrund auf dem „herkömmlichen“ Weg. Von den 4065 Bewerberinnen und Bewerbern in 2011 waren 1.103 Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht 27% aller Bewerbungen. Besonders hervorzuheben ist dabei eine weitere Steigerung der Migrantenquote von 2,5% in 2005 auf 29,5% in 2010 und auf 30,4% in 2011.

3. Zu den anderen Punkten ist festzustellen, dass Personal bei der Stadt Köln nach dem Leistungsprinzip ausgewählt wird. Zusätzlich wird die nach LGG und SGB IX festgeschriebene Förderung von Frauen und Menschen mit Behinderungen bei gleicher Eignung umgesetzt. Es wird besonders präzise darauf geachtet, jegliche Diskriminierung auszuschließen.

So wurde bei internen Ausschreibungen das Geburtsdatum aus dem internen Bewerbervordruck durch die Angabe der Personalnummer als eindeutiges Zuordnungskriterium ersetzt, um dem Anschein einer Altersdiskriminierung vorzubeugen. Des Weiteren wird bei der Bewerbung ein Vordruck verwandt, der auf die Zusendung eines Lichtbildes verzichtet. Zur Prüfung der Zulassung und zum Leistungsvergleich ist die Prüfung der Muss-Kriterien durch die vorhandene Personalakte sowie eine aktuelle Leistungsbeurteilung erforderlich. Daraus ist ersichtlich, dass die Zulassung und der Leistungsvergleich ausschließlich nach objektiven Kriterien erfolgt. Die Leistungsbeurteilung ist zum Leistungsvergleich das maßgebliche Kriterium, da diese einen längeren Zeitraum der Leistungen widerspiegelt und ein Auswahlgespräch lediglich eine Momentaufnahme zur Abrundung darstellt. Diese engen objektiven Voraussetzungen zur Zulassung und zur Durchführung des Leistungsvergleiches schließen eine mögliche Anonymisierung aus.

Auch bei externen Ausschreibungen wird die Zusendung eines Lichtbildes nicht eingefordert.

Die geforderten Qualifikationserfordernisse in der Ausschreibung müssen dem tatsächlichen Anforderungsprofil der Stelle entsprechen. Daraus ergibt sich, dass Mehrsprachigkeit nur dann im Ausschreibungstext aufgenommen wird, soweit dies für die konkrete Stelle erforderlich ist.

Es wird zurzeit geprüft, ob eine Formulierung in die Ausschreibungstexte aufgenommen wird, aus der deutlich wird, dass die im AGG beschriebenen Diskriminierungskriterien (somit auch Herkunft) ausdrücklich keine Rolle spielen.

4. Auch wenn bei der Stadt Köln externes Personal objektiv und diskriminierungsfrei ausgewählt wird, ist beabsichtigt, im Rahmen einer interkommunalen Abfrage mögliche Erfahrungen von anonymisierten externen Bewerbungsverfahren auszuwerten. Dabei sollen auch die Ergebnisse des durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und dem Institut zur Zukunft der Arbeit durchgeführten Pilotprojektes abgefragt werden, um eine eindeutige Aufwand- und Nutzenanalyse für die Stadt Köln durchführen zu können.
5. Als Fazit ist herauszuheben, dass die im Antrag genannten Kriterien bereits jetzt Berücksichtigung bei Ausschreibungen von Stellen finden. Um dies jedoch für externe Auswahlverfahren transparenter darstellen zu können, wird die Einführung eines anonymisierten externen Bewerbungsverfahrens unter Berücksichtigung interkommunaler Erfahrungen und Hinweise erneut betrachtet.