

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	11.12.2017
Integrationsrat	22.01.2018

Beantwortung der Ausschussanfrage AN/1818/2017, Fraktion Die Linke vom 30.11.2017

Die Fraktion Die Linke im Rat der Stadt Köln hat für den Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales (AVR) für den 11.12.2017 einige Fragen zum Umgang der Verwaltung mit den Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund aufgeworfen (AN/1818/2017).

1. Berücksichtigt die Verwaltung die angestrebte Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil auch bei dem aktuellen umfangreichen Einstellungsprogramm? Wenn ja, mittels welcher Instrumente? Wenn nein, warum nicht?

Folgende Maßnahmen wurden bereits erfolgreich im Rahmen der Ausbildung und der Gewinnung von externem Personal durchgeführt und werden kontinuierlich weiterentwickelt:

- Die Verwaltung ist bereits seit längerem bestrebt, Bewerberinnen bzw. Bewerbern mit Migrationshintergrund eine Ausbildung bei der Stadt Köln zu ermöglichen, mit anschließender Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis.
- Die Ausbildungsleitung bietet seit über 10 Jahren jährlich das erfolgreiche Projekt für junge Menschen bzw. Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit Migrationshintergrund an, um auch hierdurch den Anforderungen an eine bunte, vielfältige und diverse Stadtverwaltung gerecht zu werden. Neben den üblichen Ausbildungsangeboten wird diesem Personenkreis (circa 25 teilnehmende Personen jährlich) ein spezieller Vorbereitungskurs ermöglicht, mit dem Ziel der anschließenden Ausbildung zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten (oder -in Einzelfällen- in einem anderen Ausbildungsberuf).
- Bereits im Januar 2013 wurde einen „Diversity-Passus“ für alle externe Ausschreibungstexte eingeführt:
„Die Stadt Köln fördert die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und begrüßt deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“
- Weiterhin war die Stadt Köln eine der ersten Arbeitgeberinnen, die sich intensiv um die Integration von Flüchtlingen gekümmert hat. Hierbei vermittelt die Ausbildungsleitung seit bald zwei Jahren, basierend auf einer von Frau Reker geschlossenen Vereinbarung mit der Initiative „Chance+“, geflüchtete Menschen zunächst in Praktika. Die bis zum Jahre 2019 zunächst zugesagte Zahl von insgesamt 30 Praktikumsplätzen wurde bereits nach weniger als einem Jahr erfüllt. Bisher (Stand 01.12.2017) konnten ca. 45 Praktika vermittelt werden. Hierbei wurden einige Praktika zudem nochmals verlängert.
- Anschließend konnten hier bereits 7 Geflüchtete in eine Ausbildung bzw. ein festes Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden.

- Die Verwaltung besucht vielfach Schulen, Ausbildungs-, Job- und Karrieremessen, auch um genau die Gruppen der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie bestimmte benachteiligte Gruppen explizit und persönlich anzusprechen. Erfahrungsgemäß werden diese Angebote verstärkt von den entsprechenden Zielgruppen für persönliche Informations- und Bewerbungsgespräche genutzt (auch durch auf die Jobmessen verweisende Vermittler und Träger).
- Des Weiteren bestehen, auch hinsichtlich der v. g. Zielgruppen, Kooperationen:
 - mit dem Jobcenter Köln (z.B. in Form von Informationsveranstaltungen u. a.. zum Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund und bewirbt diese vorab durch Pressemitteilungen, sowie der Teilnahme am JobSpeedDating, oder in Form der gemeinsamen Vermittlung im Rahmen Geförderter Beschäftigungen),
 - mit der Bundesagentur für Arbeit (Stellenangebotsveröffentlichungen, Werbepartnerschaften, Jungfachkräftebörse)
 - mit Beschäftigungsträgern wie Berufsförderungswerken und Integrationsfachdiensten.
- Nicht zuletzt hat die Ausbildungsleitung seit 2015 ca. 50 Veranstaltungen zu den Themen „Flüchtlinge und Migration“ besucht, um dort nicht nur mit dieser Gruppe selbst in Kontakt zu treten, sondern vor allem mit den vielen motivierten und sehr aktiven Initiativen auf diesem Gebiet.
- Hierdurch und durch die v. g. Kooperationen hat sich ein gutes Gesprächsnetzwerk aufgebaut und die Hürde, sich mit Migrations- oder Flüchtlingshintergrund bei der Stadt Köln zu bewerben, stark minimiert bzw. in vielen Teilen sogar komplett abgebaut.
- Darüber hinaus wird der Internetauftritt und bei den Social-Media-Angeboten, zunehmend auch zur besseren Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund genutzt, z.B. durch die Zielgruppen ansprechende Bilder.
- Mit Schreiben vom 16.09.2016 wurden die städtischen Dienststellen gebeten, „Interkulturelle Kompetenz“ als Kriterium in das Anforderungsprofil von Stellenausschreibungen aufzunehmen, entweder als Kann- beziehungsweise in Bereichen mit Publikumsverkehr als Soll-Kriterium.
- Darüber hinaus wird seit der Auszeichnung der Stadt Köln 2016 für die erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat und dem Zusatzprädikat „DIVERSITY“ folgende Standardformulierung in allen internen und externen Stellenausschreibungen verwendet und mit dem Prädikat geworben:
„Die Stadt Köln ist Trägerin des Prädikats TOTAL E-QUALITY – Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie des Zusatzprädikats DIVERSITY.“
- Im Zuge der Verwaltungsreform soll zudem durch das dezernatsübergreifende Projekt „Aufbau eines Diversity-Managements“ in der Verwaltung eine Willkommenskultur u. a. auch für Menschen mit einem Migrationshintergrund geschaffen werden.
- Im Rahmen eines weiterzuentwickelnden Bewerbercenters und Personalmarketings wird sich die die Verwaltung selbstverständlich weiterhin mit der Frage auseinandersetzen, über v. g. Wege hinaus noch stärker auch bei dieser Zielgruppe für eine Beschäftigung bei der Stadt Köln zu werben.

2. Wird der Migrationshintergrund von Bewerbern erfasst? Wenn das nicht geht, wird der Migrationshintergrund von eingestellten Bewerbern erfasst, um hier Quoten ermitteln und evtl. steuernd eingreifen zu können? Wenn nein, warum nicht?

Der Migrationshintergrund von Bewerbern auf Ausbildungsplätze war bislang eine rein freiwillige Angabe, die nicht evaluierbar war. Hierbei hat die Ausbildungsleitung in der Vergangenheit trotzdem versucht (z.B. über Geburtsurkunden o.ä.), einen möglichen Migrationshintergrund zu erfassen. Alleine hierbei ergab sich jährlich eine Quote von durchschnittlich ca. 30% aller Neueinstellungen im Ausbildungsbereich. Wobei die tatsächliche Quote höher ist, da vielfach Migrationshintergründe nicht erkannt werden bzw. nicht ersichtlich sind.

Der Migrationshintergrund bei Stellenbesetzungs- bzw. Einstellungsverfahren wird weder bei Bewerbern/innen, noch bei eingestellten Mitarbeitern/innen erfasst, da rechtliche Hürden vorhanden sind.

Ein Migrationshintergrund liegt nach § 4 des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (Teilhabe- und Integrationsgesetz) vor bei

- Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Abs. 1 des Grundgesetzes sind.
- außerhalb des heutigen Gebietes der BRD geborenen und seit dem 01.01.1950 nach Deutschland zugewanderten Personen.
- Personen, bei denen mindestens ein Elternteil außerhalb des heutigen Gebietes der BRD geboren und seit dem 01.01.1950 nach Deutschland zugewandert ist.

Nach dem Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zu den Möglichkeiten der Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund besteht allerdings keine ausreichende Ermächtigungsgrundlage für eine personenbezogene Erfassung des Migrationshintergrundes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere auch nicht bei deren Einstellung, weil ein etwaiger Migrationshintergrund kein zulässiges Differenzierungskriterium ist (Mitteilung Deutscher Städtetag, Az. 11.80.46 D / 11.00.21 D v. 12.02.2013). Dementsprechend liegen bei der Stadt Köln auch keine zuverlässigen Daten zum Migrationshintergrund vor.

Eine rechtlich zulässige Befragung auf freiwilliger Basis würde aufgrund der geringen Rücklaufquote nicht zu belastbaren und fortschreibungsfähigen Ergebnissen führen und wäre zudem nicht kosten- und ressourcenneutral durchführbar.

3. Wenn der Migrationshintergrund von Bewerber/innen erfasst wird: Wie hoch ist er jeweils? Bitte aufschlüsseln nach den Bereichen

- **Verwaltung**
- **Technik und Handwerk**
- **Sozial-, Erziehungs- und medizinischer Bereich**
- **Sonstiges**

Diese Aufschlüsselung liegt nicht vor. Siehe auch Antwort zu Frage 2.

4. Die Stadt Köln verlangt für im Ausland erworbene Qualifikationen die Anerkennung des Abschlusses durch deutsche Institutionen. Ist es möglich, dass die Stadt vielversprechende Bewerber/innen bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse unterstützt und hält sie es für vielversprechend, mit dieser Unterstützung um Bewerbungen zu werben?

Für gesamtstädtische externe Stellenbesetzungsverfahren sind unter anderem auf der städtischen Internetseite sowie teils auch in den konkreten Stellenausschreibungen mögliche anerkennende Stellen bei den Hinweisen zu Bewerbungen angegeben.

Die Verwaltung berät darüber hinaus bereits bei Bedarf Bewerber/innen hinsichtlich der Möglichkeiten der Anerkennung, soweit dies unter Verweis auf den Bologna-Prozess erforderlich ist und benennt die möglichen Stellen und Informationsquellen.

Im Rahmen der Entwicklung des „Bewerbercenters“, eines Beratungsbüros und der Karriereseiten (Internetauftritte) der Stadt Köln ist die aktive Bereitstellung von Informationen ebenfalls vorgesehen.

5. Im Abschlussbericht zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung NRW von 2013 stellt sie fest: „Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nehmen zum Teil den öffentlichen Dienst noch nicht als möglichen Arbeitgeber wahr.“ Nutzt die Stadtverwaltung bei der Bewerbung ihrer Stellenangebote auch Kanäle, mit denen diese Gruppen erfahrungsgemäß gut erreicht werden, wie Integrationszentren, Vereine, spezielle Beratungsstellen oder eigene Abteilungen, die hauptsächlich von Menschen mit Migrationshintergrund genutzt werden, wie das Ausländeramt?

Siehe die Antwort und Ausführungen zu Frage 1.

Gez. Dr. Keller