



Herrn
RM Norbert Schilff
Vorsitzender des Ausschusses
für Personal und Organisation

28.04.2016

Stellungnahme zum Tagesordnungspunkt „Einstellung von Nachwuchskräften mit Zuwanderungsgeschichte im Jahr 2015“ (Drucksache Nr.: 04025-16)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

in der Sitzung des Ausschusses für Personal und Organisation am 14.04.2016 wurde der o. g. Tagesordnungspunkt diskutiert. Ich bitte, die folgenden Informationen als Anlage zum Protokoll aufzunehmen.

In den vergangenen Jahren wurde deutlich, dass durch **gezielte Marketingmaßnahmen** der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Einwanderungshintergrund deutlich zugenommen hat. Die Information, ob ein/e Bewerber/in einen Einwanderungshintergrund hat, wurde in der Vergangenheit **von den Personalentwicklungs- und Ausbildungsbeauftragten** des Personal- und Organisationsamtes aufgrund der Informationen der Bewerbung (z.B. Geburtsort oder Sprachkenntnisse) lediglich **eingeschätzt**, da eine direkte Abfrage der Daten, insbesondere durch das durch die Bewerbungslage entstehende Abhängigkeitsverhältnis, (datenschutz-) **rechtlich nicht zulässig** ist.

Diese Einschätzung benötigt bei rd. 6.300 vorliegenden Bewerbungen und rd. 10 Min. Bearbeitungszeit pro Fall eine Gesamtzeit von rd. **27 Wochen** für einen Beschäftigten. Dem Großteil dieser Bewerberinnen und Bewerber wird jedoch, nach dem erfolgten Auswahlverfahren für (nur) rd. 200 einzustellende Nachwuchskräfte, abgesagt.

Das **Auswahlverfahren** wurde im Jahr 2015 daher dahingehend **angepasst**, dass die Durchsicht der Bewerbungsunterlagen auf einen späteren Verfahrensschritt verschoben wurde. Nunmehr werden die Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber geprüft, die, aufgrund der nach dem erfolgten Testverfahren gebildeten **Rangliste**, zum **Vorstellungsgespräch eingeladen** werden sollen. Damit kann der **Arbeitsaufwand erheblich reduziert** werden. Die Sichtung umfasst nur noch rd. 1.000 Bewerbungsunterlagen. Die flächendeckende und jährliche Information zum

Geschäftsbereiche:

Einwanderungshintergrund **aller Bewerbungen** erfolgt insofern nicht mehr.

Künftig fließen vielmehr die Daten der **Dortmunder Bevölkerungsstatistik** (wieviel Dortmunder Bürger/innen in welchem Alter mit welchem Schulabschluss haben welchen Einwanderungshintergrund?) ein, da die Zielsetzung ist, einen „**Spiegel der Bevölkerung**“ (nicht der Bewerbungen) zu erhalten. Jedoch muss auch hier festgestellt werden, dass eine konkrete prozentuale **Vorgabe/Zielwert** (summarisch oder nach Nationalität) aufgrund der nach dem Grundgesetz vorgeschriebenen **Bestenauslese rechtlich nicht zulässig** ist. Andernfalls wäre eine Beeinträchtigung der Zugangsgleichheit nach Art. 33 Abs. 2 GG gegeben.

Das Auswahlverfahren wird vom Personal- und Organisationsamt laufend entsprechend der qualitativen und zeitgemäßen Anforderungen **weiterentwickelt**. Zur weiteren Konkretisierung der Berücksichtigung **der interkulturellen Kompetenz** in den zu führenden **Vorstellungsgesprächen** wird derzeit im Bereich Personalentwicklung und Ausbildung ebenfalls analysiert, wieviel Bewerberinnen und Bewerber mit Einwanderungshintergrund sich im Vorstellungsgespräch nicht durchsetzen können.

Dennoch bleibt festzustellen, dass die Einstellung von Nachwuchskräften mit einer Quote von jährlich rd. 20% bestätigt, dass die gezielten Marketingaktionen Erfolg zeigen und wir damit den Anteil von Menschen mit Einwanderungshintergrund in unserer Belegschaft weiterhin erhöhen werden. Die Daten zum Einwanderungshintergrund der eingestellten Nachwuchskräfte werden auf freiwilliger Basis zu Beginn der Ausbildung abgefragt und verifiziert.

Mit freundlichen Grüßen


Jörg Stüdemann