

24. Sep. 2012

LANDESHAUPTSTADT



über
Herrn Oberbürgermeister
Dr. Helmut Müller

20/9

Der Magistrat

über den
Magistrat

Dezernat für Wirtschaft
und Personal

und

Stadtrat Detlev Bendel

Herrn Stadtverordnetenvorsteher
Wolfgang Nickel

an den Ausschuss für
Frauenangelegenheiten

20. September 2012

Beschluss-Nr. 0045 vom 21. Mai 2012, (SV-Nr. 12-F-33-0060)

„Der Magistrat wird gebeten zu berichten,

1. welche Maßnahmen bisher schon getroffen werden, um Diskriminierung im Bewerbungsverfahren zu verhindern,
2. inwiefern sich diese mit anonymisierten Bewerbungen vereinbaren ließen,
3. wie er die Erfahrungen mit „anonymen Bewerbungen“ bewertet und ob er eine Umsetzung für die Stadtverwaltung erwägt.“

Zu 1.):

Es ist im Vergleich zu Bewerbungs- und Auswahlverfahren in der freien Wirtschaft gerade eine Besonderheit des öffentlichen Dienstes, dass durch die strengen Vorgaben aus Artikel 33 Grundgesetz (GG) Auswahlverfahren grundsätzlich von vornherein diskriminierungsfrei durchgeführt werden müssen. Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind hierdurch und durch die Vorgaben der ständigen Rechtsprechung verpflichtet, ihre Auswahlentscheidung allein auf die dort festgelegten objektivierbaren Kriterien wie Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu stützen. Dies unterliegt - ebenfalls im Gegensatz zur Wirtschaft - intensiver gerichtlicher Überprüfung.

Ebenso werden bei der Stadtverwaltung Wiesbaden konsequent in allen Auswahlritten die entsprechenden gesetzlichen Interessenvertretungen (Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen und örtliche Personalräte) mit einbezogen. Die Beteiligung erstreckt sich bereits von der Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber bis hin zur Teilnahme an den Auswahlgesprächen. Hierbei ist es gerade die Aufgabe dieser Interessenvertretungen, die Einhaltung eines diskriminierungsfreien Verfahrens zu überwachen, so dass hier eine entsprechende Kontrollinstanz vorhanden ist.

Außerdem führt auch die strikte systematische Vorgehensweise innerhalb des Bewerbungsverfahrens zu einer Reduzierung einer potentiellen Gefahr der Diskriminierung. So werden innerhalb der Stadtverwaltung im Bewerbungsverfahren beispielsweise standardisierte Bewerberübersichten angefertigt und auch im eigentlichen Auswahlverfahren standardisierte Interviews bzw. Auswahlübungen und -fragen verwendet.

Zu 2.):

Die oben genannten hier bereits praktizierten Verfahren lassen sich nur schwer oder überhaupt nicht mit anonymisierten Bewerbungen vereinbaren. Um den Vorgaben aus Artikel 33 zu genügen und die Auswahlentscheidung allein auf die Eignung, Befähigung und Leistung einer Bewerberin oder eines Bewerbers zu stützen, ist es erforderlich, gegebenenfalls Beurteilungen einzuholen oder Personalakten einzusehen, was im Rahmen einer anonymisierten Bewerbung gar nicht möglich wäre. Auch die Einbindung der entsprechenden Interessensvertretungen, die schließlich gesetzlich vorgegeben ist, wird schwierig, wenn bei der eingehenden Bewerbung Angaben zum Geschlecht oder einer eventuell bestehenden Schwerbehinderung fehlen. Ein anonymes Bewerbungsverfahren würde hier unter Umständen sogar dazu führen, dass der Arbeitgeber gewisse gesetzliche Verpflichtungen überhaupt nicht einhalten könnte, die aber gerade der Wahrung der Chancengleichheit dienen sollen (vgl. z. B. die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers aus § 82 SGB IX, schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch einzuladen).

Zu 3.):

Die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens ist bei der Landeshauptstadt Wiesbaden nicht geplant.

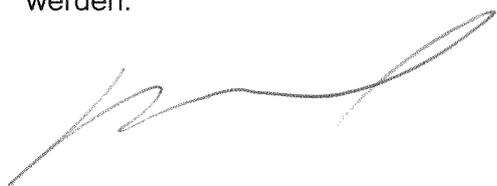
Eine entsprechende Umsetzung ist offenkundig so personal- und kostenintensiv, dass sie aufgrund der sowieso schon sehr eng gesteckten Rahmenbedingungen einer Auswahlentscheidung außer Verhältnis zu einem eventuellen Nutzen stehen würde. So müsste beispielsweise Personal dafür abgestellt werden, jegliche eingehende Bewerbung zu anonymisieren, oder ein externer Dienstleister müsste damit beauftragt werden. Dass eine Anonymisierung vollständig gelingt, ist darüber hinaus unwahrscheinlich. Bei Qualifikationsnachweisen wie Zeugnissen kann zwar der Name geschwärzt werden, aus dem Text lassen sich aber allein schon aus der Verwendung der Personalpronomen Schlüsse auf das Geschlecht der Bewerber/innen ziehen oder aus den zeitlichen Angaben eines Lebenslaufes auch Rückschlüsse auf das Alter. Insofern kann eine anonymisierte Bewerbung nur dazu dienen, dass die sogenannte „erste Hürde“ bei einem Arbeitgeber leichter genommen werden kann.

Im Hinblick auf die unter Ziffer 1 dargestellten Verfahren bei städtischen Bewerbungsverfahren ist dies jedoch durch Transparenz und breit angelegte Kontrollfunktionen sichergestellt.

Aus den genannten Erwägungen heraus kann die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens bei der Stadtverwaltung nicht befürwortet werden.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Städtetages bereitet derzeit eine Beschlussempfehlung zum Thema „Anonymisierte Bewerbungen“ für die dortigen Gremien vor. Ergebnis einer aktuellen Rückfrage ist, dass die Beschlussempfehlung von der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren aus den im Wesentlichen in unserer Berichtsvorlage genannten Gründen abraten wird.

Die letztendliche Empfehlung des Deutschen Städtetages sollte in jedem Fall abgewartet werden.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of fluid, connected strokes. The signature is positioned below the text and is not clearly legible as a specific name.