

08. April 2013



über
Herrn Oberbürgermeister
Dr. Helmut Müller

W. V. S. U.

Der Magistrat

über den
Magistrat

Dezernat für Wirtschaft
und Personal

und

Stadtrat Detlev Bendel

Herrn Stadtverordnetenvorsteher
Wolfgang Nickel

an den Ausschuss für
Frauenangelegenheiten

LP. März 2013

Beschluss-Nr. 0081 vom 19. November 2012, (SV-Nr. 12-F-33-0060)

1. Der Bericht des Dezernates III vom 20. September 2012 wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Magistrat wird gebeten, dem Ausschuss die Empfehlung des Deutschen Städtetages nachzureichen.

Zu 2.):

Im Nachgang zum Bericht vom 20. September 2012 überreiche ich in der Anlage den Umdruck-Nr. L 7029 des Deutschen Städtetages vom 8. Februar 2013 zum Thema „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“. Dieser fasst das Diskussionsergebnis der Personalamtsleiterkonferenz sowie im Personal- und Organisationsausschuss des Deutschen Städtetages zu dem Thema zusammen. Der Deutsche Städtetag kommt hier zu dem Ergebnis, dass die Auswahlverfahren in den Städten bereits heute die Anforderungen an ein qualifikationszentriertes Bewerbungsverfahren erfüllen und somit in den Städten derzeit keine Handlungsnotwendigkeit zur Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens besteht.

In meinem Bericht vom 20. September 2012 hatte ich dargestellt, dass die Stadt Wiesbaden derzeit keine Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens vorsieht, da die Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst von vornherein darauf ausgerichtet sind, Diskriminierungen bei Auswahlverfahren zu verhindern. Der mit der Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens verbundene immense Aufwand würde daher in keinem angemessenen Verhältnis zu einem voraussichtlich nur geringen Nutzen stehen. Außerdem würden durch anonymisierte Bewerbungen bereits bestehende, gezielte Förderprogramme für bei Bewerbungen ansonsten unterrepräsentierte Personengruppen konterkariert. Zuvor bevorzugt einzuladende Personengruppen hätten damit keine systematisch höheren Chancen mehr auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, so dass damit auch der Effekt einer gewollten „positiven Diskriminierung“ ausbliebe.

Diese Argumentation wird durch den anliegenden, zusammenfassenden Bericht des Deutschen Städtetages in vollem Umfang gestützt.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes.

Anlage
Umdruck-Nr. L 7029 des Deutschen Städtetages

Hausvogteiplatz 1
10117 Berlin

An die

Mitglieder und Gäste der
Personalamtsleiterkonferenz
des Deutschen Städtetages

08.02.2013/rog

Telefon +49 30 37711-0
Durchwahl 37711-210
Telefax +49 30 37711-809

E-Mail

kirstin.walsleben@staedtetag.de

Bearbeitet von
Kirstin Walsleben

Aktenzeichen

11.80.40 D

Umdruck-Nr.

L 7029

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren
Sitzung der Personalamtsleiterkonferenz am 29./30. November 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie in der o.g. Sitzung vereinbart, fassen wir das Diskussionsergebnis zum o.g. Thema nachfolgend zusammen. Der in der Sitzung der Diskussion zugrunde gelegte schriftliche Vorbericht der HGSt ist diesem Schreiben zu Ihrer Information erneut als **Anlage** beigefügt.

Das Modellprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im kommunalen Bereich Diskussionen zur Übertragbarkeit auf die Kommunalverwaltungen ausgelöst. In dem Pilotprojekt, an dem vier weltweit agierende Konzerne, drei öffentliche Verwaltungen und ein mittelständiges Unternehmen teilgenommen haben, wurde 12 Monate Personal für unterschiedliche Stellen mit Hilfe von Verfahren ausgesucht, die bis zum Moment der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder einem Eignungstest anonym abliefen. Das Modellprojekt sollte Erkenntnisse darüber liefern, ob anonyme Bewerbungsverfahren für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen praktikabel sind und wie sie im Vergleich zu herkömmlichen Verfahren wirken.

Nach dem Bekanntwerden der Studie hat es Überlegungen zur Übertragung des Verfahrens auf die Stadtverwaltungen gegeben. In der Diskussion der Personalamtsleiterkonferenz am 29./30. November 2012, aber auch im Personal- und Organisationsausschuss, wurde mehrheitlich eine zurückhaltende Haltung zu einem anonymisierten Bewerbungsverfahren in den Stadtverwaltungen eingenommen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren die Benachteiligung einzelner Gruppen in einer entscheidenden Phase der Bewerbung reduzieren können. Die Anwendung macht aber nur Sinn bzw. erzielt einen positiven Effekt, wenn zuvor eine Ungleichbehandlung zu beobachten war. Sofern im Rekrutierungsverfahren der Aspekt der Diversität bereits

umfassend berücksichtigt wird, vermag ein anonymisiertes Verfahren nur ein begrenztes Potential entfalten. Die Städte setzen, wie auch in der Diskussion nochmals deutlich hervorgehoben wurde, seit Jahren Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen im Stellenbesetzungsverfahren um. Interne Regelungen zur Durchführung von Personalauswahlverfahren sowie die in diesem Zusammenhang zu beachtenden Rechtsvorschriften (Grundgesetz, AGG, Beamtenstatusgesetz, Landesbeamtengesetze sowie die Landesgleichstellungsgesetze) stellen sicher, dass Diskriminierung bei den Städten verhindert wird. So erfüllen bereits heute die Auswahlverfahren in den Städten die in der Studie formulierten Anforderungen an ein qualifikationszentriertes Bewerbungsverfahren. Vor diesem Hintergrund besteht in den Städten grundsätzlich keine Handlungsnotwendigkeit zur Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens.

Gleichwohl werden einige Stadtverwaltungen - wie in der Sitzung der Personalamtsleiterkonferenz angekündigt - eigene Pilotprojekte starten, um die Wirkung des Verfahrens zu untersuchen. Wir wären dankbar, wenn die betreffenden Städte, sofern die Ergebnisse ihrer Pilotverfahren vorliegen, diese im Kreis der Personalamtsleiterkonferenz vorstellen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



Kirstin Walsleben

Anlage