



über ^{La 8/8}
Herrn Oberbürgermeister
Sven Gerich

Am 18

über den
Magistrat

und

Herrn Stadtverordnetenvorsteher
Wolfgang Nickel

an den Ausschuss für
Frauenangelegenheiten

Der Magistrat

Dezernat für Wirtschaft
und Personal

Stadtrat Detlev Bendel

7. August 2014

Beschluss-Nr. 0040 vom 25. Juni 2013, (SV-Nr. 12-F-33-0060)

1. Der Bericht des Dezernates III vom 28.03.2013 wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Magistrat wird gebeten, über die Erfahrungen anderer Städte, die ein Pilotprojekt starten, in einem Jahr zu berichten.

Zu 2.):

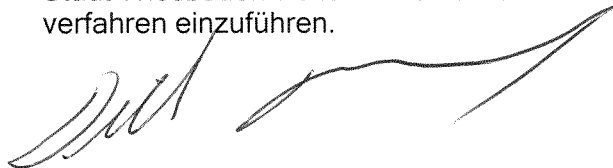
Im Nachgang zum Bericht vom 28. März 2013 überreiche ich in der Anlage den Umdruck-Nr. M 7186 des Deutschen Städtetages vom 16. Juli 2014 zum Thema „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ sowie den Vorbericht der Landeshauptstadt Hannover zu TOP 19 der 42. Konferenz der Personalamtsleiter und -leiterinnen des Deutschen Städtetages. Diese fand am 8. und 9. Mai 2014 in Hannover statt. Die Stadt Hannover berichtet dabei von den Erfahrungen, die sie im Jahr 2013 bei der Durchführung eines eigenen Pilotprojektes mit anonymisierten Bewerbungen gemacht hat.

Alle Bewerbungen, die dort im Jahr 2013 auf externe Ausschreibungen der Fachbereiche Gebäudemanagement und Planen sowie Stadtentwicklung eingegangen sind, wurden anhand von Online-Bewerbungsformularen anonymisiert. Allerdings wurde zusammenfassend festgestellt, dass die mit dem Verfahren verbundenen Nachteile und vor allem der immense Aufwand in keinem Verhältnis zu den eventuellen Vorteilen eines anonymisierten Verfahrens stehen. Vielmehr kam die Stadt Hannover sogar zu dem Ergebnis, dass die Erprobungsphase vor allem die Nachteile des Systems verdeutlichte, insbesondere deshalb, weil bereits zuvor stark auf Diversität im Bewerbungsverfahren geachtet wurde und durch professionelle Auswahlverfahren und die Beteiligung aller Interessenvertretungen Instrumente geschaffen wurden, um jegliche Art von Diskriminierungen bestmöglich zu verhindern. Als entscheidender Nachteil wurde angesehen, dass der anscheinend höhere Aufwand für die Bewerbenden selbst viele davon abschreckt, überhaupt eine Bewerbung abzugeben. So gingen durchschnittlich 56% weniger Bewerbungen ein als im Vorjahr. Häufig wurden die Formulare nur unzureichend ausgefüllt oder es kam zu Abweichungen zwischen den gemachten Angaben im Formular und der tatsächlichen Qualifikation. Außerdem hängt der Grad der Anonymisierung stark von den Angaben der Bewerbenden ab, bestimmte Angaben lassen Rückschlüsse zu.

Letztlich führten diese Punkte auch dazu, dass insgesamt weniger Stellenbesetzungen mit Personen aus Bewerbendengruppen erfolgten, die eigentlich erreicht werden sollten. Hannover will die gewonnenen Erkenntnisse zukünftig bei der geplanten Einführung von Online-Bewerbungen und der Überarbeitung des internen Stellenbesetzungsleitfadens nutzen und den Fokus zukünftig noch stärker auf die Qualifikationen der Bewerbenden richten. Dazu sollen alle Stellenausschreibungen weiterhin den Hinweis zum Verzicht auf Bewerbungsfotos enthalten. In Drucksachen und Bewerberübersichten soll zudem auf das Alter bzw. Geburtsdatum verzichtet werden. Weitere Maßnahmen sind seitens der Landeshauptstadt Hannover hingegen nicht geplant.

Der Umdruck des Deutschen Städtetages fasst die in Hannover gemachten Erfahrungen sowie das Diskussionsergebnis der Personalamtsleiterkonferenz zu dem Thema nochmals zusammen. Die in Hannover gemachten Erfahrungen wurden im Rahmen der Konferenz von weiteren Städten bestätigt, die sich ebenfalls intensiver mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Der Deutsche Städtetag kommt hier zu dem Ergebnis, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren gerade im Bereich der Stadtverwaltungen nur ein sehr begrenztes Potential entfalten können, da hier in den Rekrutierungsverfahren der Aspekt der Diversität bereits umfassend berücksichtigt wird. Hierzu steht der mit einem anonymisierten Bewerbungsverfahren verbundene Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis.

Sowohl die in Hannover gemachten Erfahrungen als auch die Einschätzung des Deutschen Städtetages decken sich voll mit der in den letzten Berichten bereits zum Ausdruck gebrachten kritischen Haltung der Stadt Wiesbaden. Es liegen keinerlei Erkenntnisse oder Erfahrungen aus dem Bereich von Stadtverwaltungen vor, die ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren als überwiegend positiv einstufen würden. Insofern wird seitens der Stadt Wiesbaden weiterhin keine Veranlassung gesehen, ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren einzuführen.



Anlage

Umdruck-Nr. M 7186 des Deutschen Städtetages
Vorbericht der Landeshauptstadt Hannover zu TOP 19 der 42. Konferenz der
Personalamtsleiter und -leiterinnen des Deutschen Städtetages

Hausvogteiplatz 1
10117 Berlin

An die

Mitglieder und Gäste der
Personalamtsleiterkonferenz
des Deutschen Städtetages

16.07.2014/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.

M 7186

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren
Sitzung der Personalamtsleiterkonferenz am 8./9. Mai 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der o.g. Sitzung haben wir erneut – nach der Behandlung des Themas in der Personalamtsleiterkonferenz am 29./30. November 2012 – das Thema „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ diskutiert. Anlass waren die ersten Ergebnisse des Pilotprojektes der Landeshauptstadt Hannover. Da in der Personalamtsleiterkonferenz keine Protokolle erstellt werden, haben wir auf Wunsch der Mitglieder vereinbart, dass die Hauptgeschäftsstelle das Diskussionsergebnis zusammenfasst. Dem kommen wir gerne nach.

Das Modellprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat Diskussionen zur Übertragbarkeit auf die Stadtverwaltungen ausgelöst. In dem Modellprojekt des Bundes, an dem vier weltweit agierende Konzerne, drei öffentliche Verwaltungen und ein mittelständiges Unternehmen teilgenommen haben, wurden über einen Zeitraum von zwölf Monaten 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. Vorrangiges Ziel der Anonymisierung in diesem Verfahren war die Herstellung der Chancengleichheit.

Nach Abschluss des Modellprojektes der Antidiskriminierungsstelle hat es einige Stadtverwaltungen gegeben, die mit eigenen Pilotprojekten die Wirksamkeit des Verfahrens in ihrer Stadtverwaltung überprüft haben bzw. noch überprüfen.

So hat die Landeshauptstadt Hannover in der Sitzung der Personalamtsleiter am 8./9. Mai 2014 nach Durchführung des eigenen Pilotverfahrens die ersten Evaluationsergebnisse vorgestellt. Der in der Sitzung der Diskussion zugrunde gelegte schriftliche Vorbericht ist diesem Schreiben zu Ihrer Information nochmals mit der Bitte um Kenntnisnahme als **Anlage** beigelegt.

Die Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerbenden wird insgesamt als positiv eingeschätzt. Es lässt sich zusammenfassend festhalten, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren die Benachteiligung einzelner Gruppen in einer entscheidenden Phase der Bewerbung reduzieren können.

Ungeachtet der positiven Effekte haben sich im Pilotverfahren in Hannover auch deutliche Nachteile des Verfahrens offenbart. So war die Anzahl der Bewerbenden deutlich gesunken. Zu beobachten waren auch unzureichend ausgefüllte Formulare sowie Abweichungen von den gemachten Angaben im Bewerbungsformular und der tatsächlichen Qualifikation. Zudem war insgesamt ein erheblicher zusätzlicher Zeit- und Arbeitsaufwand für die zuständigen Personalsachbearbeiter zu beobachten.

Diese Befunde wurden von weiteren Städten in der Diskussion bestätigt, die sich ebenfalls mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Ein weiterer Aspekt ist, dass die Bewerbenden den Eindruck geäußert haben, sich in einem anonymisierten Bewerbungsverfahren nicht ausreichend darstellen zu können. Dieser Befund wurde auch im Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle deutlich. Auch wurde in der Diskussion darauf hingewiesen, dass bei Stellenbesetzungen, bei denen die Persönlichkeit des Bewerbenden/der Bewerbenden im Vordergrund stehen sollte, ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren an seine Grenzen stößt. So ist zusammenfassend festzuhalten, dass nach dem bisher in der Praxis gemachten Erfahrungen das anonymisierte Bewerbungsverfahren nur ein eingeschränktes Potential hat. Insbesondere wenn in Rekrutierungsverfahren der Aspekt der Diversität bereits umfassend berücksichtigt wird, vermag das anonymisierte Bewerbungsverfahren nur ein begrenztes Potential entfalten. Jedoch wird die Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerbenden insgesamt als positiv eingeschätzt.

Gleichwohl werden weitere Stadtverwaltungen – wie in der Sitzung der Personalamtsleiter angekündigt – eigene Pilotprojekte starten, um die Wirkung des Verfahrens zu untersuchen. Wir wären Ihnen dankbar, wenn die betreffenden Städte, sofern die Ergebnisse ihrer Pilotverfahren vorliegen, diese im Kreis der Personalamtsleiter vorzustellen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



Kirstin Walsleben

Anlage

**42. Konferenz der Personalamtsleiter und -leiterinnen
des Deutschen Städtetages
am 8./9. Mai 2014
in Hannover**

TOP 19: Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Pilotprojekt in Hannover

Berichterstattung: Frau Diers, Landeshauptstadt Hannover

Evaluierung:
Erprobung von anonymisierten Bewerbungsverfahren bei der Landeshauptstadt Hannover

1. Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Jahr 2011 haben zwölf Organisationen, darunter die Stadtverwaltung Celle, an einem Pilotprojekt zur Anonymisierung von Bewerbungen teilgenommen. In verschiedenen Beschäftigungsbereichen erprobten sie unterschiedliche Anonymisierungsmethoden. Der Umfang der anonymisierten Merkmale war dabei bei allen Methoden identisch.

Standardisierte Bewerbungsformulare erwiesen sich im Rahmen des Pilotprojekts als praktikabelste Methode zur Anonymisierung von Bewerbungen.

Insbesondere der Verzicht auf Bewerbungsfotos sowie die Fokussierung auf die Qualifikationen der Bewerbenden wurde von den Organisationen positiv wahrgenommen.

Die beobachteten Wirkungen gegenüber herkömmlichen Verfahren waren eine tendenzielle Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen, tendenziell bessere Chancen für Frauen sowie verbesserte Chancen für Bewerbende mit Migrationshintergrund.

Die Stadtverwaltung Celle hat als erste deutsche Kommune Bewerbungen anonymisiert und wendet das Verfahren anhand von Online-Bewerbungsformularen bei ausgewählten Verfahren weiter an.

Die weiteren Organisationen wenden das anonymisierte Verfahren nicht mehr an, aber haben zum Teil ihren Fokus stärker auf die fachliche Qualifikation und die Motivation der Bewerbenden gelenkt. Als Gründe wurden der erhöhte Aufwand und eine zu geringe Wirkung genannt. Viele der Organisationen haben bereits zuvor überdurchschnittliche Maßnahmen zur Förderung von Diversity ergriffen.

2. Erprobung von anonymisierten Bewerbungsverfahren

Die Landeshauptstadt Hannover hat im Jahr 2013 auf Beschluss der Ratsgremien zu der Drucksache 2249/2012 alle Bewerbungen, die auf externe Ausschreibungen der Fachbereiche Gebäudemanagement und Planen und Stadtentwicklung eingegangen sind, anhand von Online-Bewerbungsformularen anonymisiert.

Die anonymisierten Merkmale waren, ebenso wie beim Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle, der Name, das Geschlecht, die Nationalität, der Geburtsort, das Alter, der Familienstand sowie Angaben zur Religion, Weltanschauung und sexuellen Identität. Zudem wurde vollständig auf Bewerbungsfotos verzichtet. Die Bewerbenden konnten eine ausdrücklich freiwillige Angabe über eine vorhandene Schwerbehinderung oder Gleichstellung machen. Hintergrund ist die Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber zur Einladung schwerbehinderter Menschen nach § 82 SGB IX, sofern sie über die fachliche Eignung verfügen.

Über die Stellenausschreibungen gelangten die Bewerbenden zu dem Online-Bewerbungsformular. Das Formular fragte die Kontaktdaten, die Ausbildung, den beruflichen Werdegang in den letzten zehn Jahren und die Motivation für die Bewerbung der Bewerbenden ab. Außerdem konnten die Fachbereiche bereits im Formular bis zu fünf gezielte Fragen an die Bewerbenden richten, um deren Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle zu testen.

Die Kontaktdaten der Bewerbenden wurden direkt nach Eingang von den weiteren Angaben getrennt. Diese Trennung erfolgte durch Personen, die nicht an der Auswahlentscheidung beteiligt waren. Die Entscheidung für oder gegen eine Einladung erfolgte daher insbesondere aufgrund der Angaben zur Qualifikation. Die Anonymisierung wurde erst zur Versendung der Einladung oder Absage aufgehoben.

3. Evaluierung

Im Jahr 2013 haben die an der Erprobung beteiligten Fachbereiche 32 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Davon waren 8 vom Fachbereich Planen und Stadtentwicklung und 24 vom Fachbereich Gebäudemanagement. Es handelte sich um 17 unbefristete Stellen und 15 Stellen mit unterschiedlichen Befristungszeiträumen von einem halben Jahr bis zu 5 Jahren. 26 der Stellen wurden als Vollzeitstellen ausgeschrieben. Die anderen 6 Stellen hatten eine wöchentliche Arbeitszeit von 19,25 Stunden.

Bei einem Großteil der Stellen handelte es sich, wie im Vorjahr, um technische Berufe mit der Entgeltgruppe 9 TVöD oder höher. Auf die 32 ausgeschriebenen Stellen gingen während der Erprobungsphase insgesamt 477 Bewerbungen ein, 62% stammten von Männern und 38% von Frauen. Im Jahr 2012 stammten 48% der Bewerbungen auf Stellen in den genannten Fachbereichen von Frauen und 52% von Männern. Es ist somit im direkten Vergleich ein deutlicher Rückgang um 10% an Bewerbungen von Frauen erkennbar.

Ein Rückgang ist, auch bedingt durch die geringeren Bewerbungszahlen, ebenfalls bei den Einladungen von Frauen zu Auswahlgesprächen im Vergleich zum Vorjahr erkennbar. Während im Jahr 2012 noch 64% der eingeladenen Personen weiblich waren, sank die Zahl im Jahr 2013 auf nur noch 42%.

Die durchschnittliche Zahl der Bewerbungen pro Ausschreibung sank von 34 auf 15 gegenüber dem Vorjahr.

15 Stellen wurden im Jahr 2013 mit Männern und 10 Stellen mit Frauen besetzt. 40% der Stellenbesetzungen wurden somit mit Frauen vorgenommen. Die übrigen Verfahren endeten ohne Besetzung.

Zur Halbzeit der Erprobungsphase wurden die ersten Eindrücke zu der Praktikabilität und der Wirkung ausgetauscht. Im Anschluss an die Erprobungsphase wurden in Gesprächen alle Eindrücke gesammelt.

Der Abschlussbericht zum Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat bereits umfangreich die möglichen Vor- und Nachteile von anonymisierten Bewerbungsverfahren beleuchtet. Die Evaluierung der Erprobungsphase bei der Landeshauptstadt Hannover betrachtet insbesondere die hinzugewonnenen Kenntnisse.

4. Praktikabilität & Wirkung

Vorteile

- Rechtssicherheit im Rahmen des AGG
- Qualifikation stärker im Fokus
- Versendung der Eingangsbestätigung durch OE 18
- überwiegend positive Bewertung des Bewerbungsformulars und des anonymisierten Verfahrens durch Bewerbende auf Nachfrage im Auswahlverfahren (keine verlässlichen Angaben aufgrund der Bewerbungssituation)
- stärkere Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil u.a. durch die Erstellung der Fragen zu den fachlichen Kompetenzen im Formular
- Fragen im Bewerbungsformular als Chance für Bewerbende, die nur knapp die fachlichen Anforderungen erfüllten

Nachteile

- höherer Aufwand für Bewerbende bei Bewerbung über das Online-Bewerbungsformular (stärkere Auseinandersetzung mit den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle erforderlich)
- durchschnittlich 56% weniger Bewerbungen gegenüber dem Vorjahr
- erheblicher zusätzlicher Zeit- und Arbeitsaufwand für die zuständigen Personalsachbearbeitung
 - o telefonische Beantwortung von Fragen zum Verfahren (deutliche häufigere Nachfragen)
 - o Trennung der Unterlagen zur Anonymisierung
 - o Aufhebung der Anonymisierung nach Auswahlentscheidung
 - o Beachtung des NGG im Zwischenschritt
 - o Abgleich der Angaben im Bewerbungsformular mit den herkömmlichen Bewerbungsunterlagen nach Aufhebung der Anonymisierung
- technische Probleme mit dem Bewerbungsformular (selten)
- unzureichend ausgefüllte Bewerbungsformulare (häufig)
- rhetorisch stärkere Bewerbende haben durch das Formular einen Vorteil bei ihrer Bewerbung
- weniger Stellenbesetzungen mit Personen aus Bewerbendengruppen, die eigentlich erreicht werden sollen (These OE 19)
- Abweichungen von den gemachten Angaben im Bewerbungsformular und der tatsächlichen Qualifikation

- Minderung der Attraktivität als Arbeitgeberin für einen Großteil der Bewerbenden-
gruppen, da umfangreiche Darstellung zunächst nicht möglich ist
- Verzögerung von Stellenbesetzungsverfahren, da gleichzeitige interne und externe
Ausschreibungen nicht möglich waren
- Bewerbungsformulare haben eine geringe Aussagekraft, Arbeitsproben und Arbeits-
zeugnisse liegen zur Vorauswahl nicht vor
- Der Grad der tatsächlichen Anonymisierung hängt mit von den Angaben der Bewer-
benden ab. Bestimmte Angaben im Bewerbungsformular lassen Rückschlüsse zu.
- Verzicht auf Bewerbungsfoto wurde als „ungewöhnlich“ aufgefasst

5. Fazit

Die Landeshauptstadt Hannover als öffentliche Arbeitgeberin hat bereits in der Vergangenheit in außerordentlichem Maße Diversity gefördert und unter anderem durch professionelle Auswahlverfahren unter Beteiligung aller Interessenvertretungen hervorragende Instrumente geschaffen, um jegliche Art der Diskriminierung zu verhindern.

Die Erprobung von anonymisierten Bewerbungsverfahren erfolgte daher in der Hoffnung ein weiteres Instrument zur Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen bei mindestens gleichbleibender Quantität an Bewerbungen und Praktikabilität sowohl für Bewerbende als auch für die Auswahlkommissionen zu erhalten. Die Erprobungsphase verdeutlichte jedoch vor allem die genannten Nachteile. Mit einem Großteil der Ausschreibungen wurden Fachkräfte gesucht. Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels werden daher oftmals alle Bewerbenden, die die fachlichen Voraussetzungen erfüllen, zu Auswahlgesprächen eingeladen.

In Anbetracht der geplanten Einführung von Online-Bewerbungen und der Überarbeitung des Stellenbesetzungsleitfadens können die gewonnen Erkenntnisse genutzt werden, um den Fokus in Zukunft noch stärker auf die Qualifikationen der Bewerbenden zu lenken. Dabei soll sowohl an ausschreibender Stelle als auch bei den Bewerbenden eine stärkere Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil gefördert werden.

Unabhängig vom anonymisierten Bewerbungsverfahren enthalten alle Stellenausschreibungen weiterhin den Hinweis zum Verzicht auf Bewerbungsfotos. In Drucksachen, Anträgen an den Gesamtpersonalrat und Bewerberübersichten wird zudem auf das Geburtsdatum beziehungsweise das Alter verzichtet.