

Stellungnahme zu einem Antrag öffentlicher Teil

| Gremium | Datum |
|--|------------|
| Integrationsrat | 27.10.2014 |
| Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales | 03.11.2014 |

Antrag zur Einführung der anonymen Bewerbung in der Stadtverwaltung AN/0649/2014

Beschluss:

Die Verwaltung stellt bis zum Sommer 2014 die Erfahrungen anderer Städte und sonstiger Öffentlicher Verwaltungen wie z.B. Landesministerien mit anonymen Bewerbungen vor. Sollte es anderenorts bereits Auswertungen von kultursensiblen Auswahlverfahren geben, sollen diese auch vorgestellt werden.

Wir bitten, die Auswirkungen der anonymen Bewerbungen und ggf. der kultursensiblen Auswahlverfahren auf die Einstellungen von Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte, mit Behinderungen und auf die Zahl der eingestellten Frauen darzulegen.

Stellungnahme der Verwaltung:

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind ein Instrument aus dem Spektrum einer vielfaltsorientierten Personalpolitik. In vielen Staaten sind sie bereits Standard. Dies gilt insbesondere für die angelsächsischen Länder, aber auch in Schweden, Frankreich, Belgien oder der Schweiz werden sie zunehmend eingesetzt.

In der Bundesrepublik Deutschland wurde seitens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010/11 ein erstes Pilotprojekt initiiert. Dem folgten auf Landesebene Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz. Weitere Pilotprojekte laufen derzeit bzw. wurden angekündigt (z. B. Berlin, Hamburg, Bremen).

Im Folgenden werden die Erfahrungen exemplarisch aus vier Projekten vorgestellt. Allen Dokumentationen ist gemeinsam, dass keine Auswirkungen auf die Einstellungen von Bewerber/innen mit Behinderungen erhoben wurden.

Modellprojekt "Anonymisiertes Bewerbungsverfahren" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Jahr 2011 haben 8 Organisationen, darunter die Stadtverwaltung Celle, an einem Pilotprojekt zur Anonymisierung von Bewerbungen teilgenommen. In verschiedenen Beschäftigungsbereichen wurden, bei gleichem Umfang der anonymisierten Merkmale, unterschiedliche Methoden der Anonymisierung erprobt.

Online-Verfahren mit standardisierten Bewerbungsformularen erwiesen sich im Rahmen des Pilotprojektes als praktikabelste Methode zur Anonymisierung von Bewerbungen.

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

Bei den beobachteten Wirkungen gegenüber herkömmlichen Verfahren konnten keine repräsentativen Ergebnisse ermittelt werden, da die Mehrheit der teilnehmenden Organisationen bereits vorher aktive Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen hatten. Daher war nur tendenziell Chancengleichheit für alle Bewerbergruppen, tendenziell bessere Chancen für Frauen sowie verbesserte Chancen für Bewerbende mit Migrationshintergrund feststellbar.

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

Der Deutsche Städtetag hat im Rahmen einer Personalamtsleiterkonferenz am 29./30. Nov. 2012 die Übertragbarkeit des Modellprojektes „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ auf die Kommunalverwaltungen mit folgendem Ergebnis behandelt:

- Durch anonymisierte Bewerbungsverfahren kann die Benachteiligung einzelner Gruppen in einer entscheidenden Phase der Bewerbung reduziert werden.
- Die Anwendung erzielt nur einen positiven Effekt, wenn zuvor eine Ungleichbehandlung zu beobachten war.
- Das anonymisierte Bewerbungsverfahren entfaltet lediglich in der ersten Stufe des Bewerbungsprozesses Wirkung. Spätestens im Bewerbungsgespräch liegen alle Daten offen vor.
- Eine hohe Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern (46%) gaben in der Studie an, ihr Potential bei einem herkömmlichen Verfahren besser darstellen zu können.
- Die praktizierten Auswahlverfahren in den Städten erfüllen durch die zu beachtenden Rechtsvorschriften (Grundgesetz, AGG, Beamtenstatusgesetz, LBG, LGG) bereits heute die geforderten Anforderungen an ein qualifikationszentriertes Bewerbungsverfahren.
- Bei anonymisierten Bewerbungsverfahren können keine Personengruppen gewollt bevorzugt werden (z. B. „Bewerbungen von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht“).
- Das begrenzte Potential ist dem finanziellen Mehraufwand für die Einführung eines standardisierten Bewerbungsformulars gegenüber zu stellen.

Erprobung von anonymisierten Bewerbungsverfahren bei der Landeshauptstadt Hannover (Informationsdrucksache 1068/2014):

Rahmenbedingungen

- Zeitraum: 2013
- Anwendungsbereich: externe Ausschreibungen der Fachbereiche Gebäudemanagement und Planen und Stadtentwicklung
- Methode: Online-Bewerbungsformulare
- anonymisierte Merkmale: Name, Geschlecht, Nationalität, Geburtsort, Alter, Familienstand, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität; Verzicht auf Bewerbungsfotos
- freiwillige Angabe zur Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung

Auswertung der Ergebnisse

Im Jahr 2013 wurden in den genannten Fachbereichen 32 Stellenausschreibungen veröffentlicht. Bei einem Großteil der Stellen handelte es sich um technische Berufe mit der Entgeltgruppe 9 TVöD oder höher. Auf die ausgeschriebenen 32 Stellen gingen während der Erprobungsphase insg. 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 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.

Wesentliche Vorteile:

- Rechtssicherheit im Rahmen des AGG
- Qualifikation stärker im Fokus
- stärkere Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil

Wesentliche Nachteile:

- durchschnittlich 56% weniger Bewerbungen
- höherer Aufwand für Bewerbende und zuständige Personalsachbearbeitung
- weniger Stellenbesetzungen mit Personen aus Bewerbendengruppen, die eigentlich erreicht werden sollten
- Minderung der Attraktivität als Arbeitgeberin, da umfängliche Darstellung zunächst nicht möglich
- Grad der tatsächlichen Anonymisierung hängt mit von den Angaben der Bewerbenden ab, weil bestimmte Angaben im Bewerbungsformular Rückschlüsse zulassen

Fazit

Die Erprobungsphase verdeutlicht vor allem die Nachteile der Anonymisierung. Die Erkenntnisse sollen genutzt werden, um den Fokus in Zukunft noch stärker auf die Qualifikationen der Bewerbenden zu lenken und die Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil zu fördern. Unabhängig vom anonymisierten Bewerbungsverfahren enthalten alle Stellenausschreibungen zukünftig weiterhin den Hinweis zum Verzicht auf das Bewerbungsfoto. Zudem wird in Drucksachen, Anträgen an den Gesamtpersonalrat und in Bewerberübersichten das Geburtsdatum nicht aufgeführt.

Evaluation der Teilnahme der Stadt Mannheim am Pilotprojekt des Ministeriums für Integration Baden-Württemberg (Pilotprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ Schlussbericht der Stadt Mannheim; 29.05.2014)

Rahmenbedingungen

- Anwendungsbereich: unterschiedliche Bereiche (technischer, sozialer, Verwaltungs-Bereich)
- acht Verfahren, 168 Bewerbungen, 12 Stellenbesetzungen
- Methode: standardisiertes Bewerbungsformular
- anonymisierte Merkmale: Name, Geschlecht, Familienstand, Nationalität, Alter, Religion
- Möglichkeit der speziellen Förderung von besonderen Gruppen nach der ersten Stufe, im Bewerbungsgespräch

Vergleich zwischen herkömmlichem und anonymisiertem Verfahren (Durchschnittswerte; Ergebnisse in den Einzelverfahren z. T. stark abweichend)

- Die Anzahl der Bewerbungen ging um 77% zurück (von 742 auf 168).
- Der Anteil der männlichen Bewerber nahm um 13% ab, der Anteil der weiblichen Bewerber nahm um 13% zu.
- Die Bewerbenden waren im Schnitt 2 Jahre jünger.
- Der Anteil der Bewerbenden mit Migrationshintergrund nahm um 1% zu.
- Der Anteil fachlich qualifizierter Bewerbenden nahm um 37% zu.
- Der Anteil der Bewerbenden, der zu einem Vorstellungsgespräch/Test eingeladen wurde, erhöhte sich um 28%.
- Der Anteil der eingeladenen männlichen Bewerber nahm um 1% zu, der Anteil weiblicher Bewerber nahm entsprechend ab.
- Die Bewerbenden, die eingeladen wurden, waren im Schnitt ein Jahr jünger.
- Der Anteil der eingeladenen Bewerbenden mit Migrationshintergrund nahm um 8% zu (8% der Bewerbenden haben keine Angabe zum Migrationshintergrund gemacht).
- Von den eingeladenen Bewerbenden erschienen 11% weniger zum Vorstellungsgespräch/Test.
- Der Bewerbungsprozess war 24% kürzer.
- Die Stellenbesetzungsquote sank um 6%.
- Die Einladungswahrscheinlichkeit für weibliche Bewerbende sank in den anonymisierten Verfahren im Vergleich zu den herkömmlichen um 13%.
- Die Wahrscheinlichkeit für weibliche Bewerbende, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten stieg minimal.

Fazit

Auf Grund der geringen Größe der Stichprobe können keine verlässlichen Aussagen hinsichtlich der geänderten Verfahrensweise getroffen werden, lediglich Tendenzaussagen. Vorteile werden in der veränderten subjektiven Wahrnehmung der Bewerbungsunterlagen sowie in der Außenwirkung (Imagegewinn) gesehen.

Langfristig wird es als sinnvoll angesehen, anonymisierte, mindestens jedoch standardisierte, formularbasierte und auf Grund dessen verstärkt qualifikationszentrierte Bewerbungsverfahren durchzuführen. Es wird empfohlen, dieses Verfahren mit der vollständigen Einführung des elektronisch gestützten Bewerberportals mit entsprechendem Bewerbermanagement zu koppeln.

Einführung eines IT-unterstützten, anonymisierten Bewerbungsverfahrens bei der Stadt Monheim (Vortrag von Herrn Frömmer, Leiter Personal und Organisation, KGSt-FORUM 2014)

Vorteile Arbeitgeber

- strukturierte Anforderungsprofile
- Objektivität, unabhängig von handelnden Personen
- einheitliche Entscheidungskriterien für Vorauswahl
- Image der Verwaltung als moderner Arbeitgeber
- Chance auf Erschließung neuer Bewerbendengruppen
- AGG-Konformität

Vorteile Bewerber/in

- keine Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht oder Nationalität
- Zeit- und Kostenersparnis durch Nutzung der vorbereiteten Eingabemasken
- Chancengleichheit
- einmalige Eingabe des Bewerbungsprofils, anschließende Bewerbung per „Klick“

Nachteile Arbeitgeber

- Umstellung auf das neue Verfahren benötigt Vorbereitungszeit
- eine IT-Lösung verursacht für den Arbeitgeber monatliche Kosten
- je nach Anforderung reduziert sich die Anzahl potentieller Bewerber/innen
- bestimmte Gruppen können nicht mehr gefördert werden

Nachteile Bewerber/in

- schriftliche Bewerbungen werden nicht berücksichtigt
- bestimmte Gruppen können nicht mehr gefördert werden
- das Bewerbungsverfahren bleibt ab dem Bewerbungsgespräch nicht länger anonym
- manche Gruppen sind mit dem Umgang des Online Verfahrens überfordert

Ausnahmen vom Anonymisierungsgebot

- Personalsuche über externe Beratungsunternehmen (Direktansprache)
- Auswahlverfahren, die sich an Personengruppen richten, die ggf. nicht über die erforderlichen Medien, bzw. die notwendige Medienkompetenz verfügen
- Interne Auswahlverfahren

Fazit

- Das IT-unterstützte Anonymisierte Auswahlverfahren bietet die Chance, den Auswahlprozess transparent und objektiv zu gestalten, wenn:
 - die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass potentielle Bewerber/innen das ausgewählte Verfahren einfach bedienen können,
 - die Stellenbeschreibung das Verfahren klar beschreibt,
 - die auszuschreibende Position hierfür geeignet ist,

- die interne Kommunikation hierauf abgestimmt ist und auch die Bereiche die Vorteile für sich erkennen.
- Ausnahmen von der Anonymisierung für besondere Berufsgruppen oder Funktionen sind zwingend erforderlich.
- Anonymisierte Auswahlverfahren können wirtschaftlich nur mit IT-Unterstützung durchgeführt werden.

Position der Verwaltung:

Da die Stadt Köln ein an den Qualifikationen orientiertes Bewerbungsverfahren praktiziert, wird kein weiterer nennenswerter positiver Effekt durch die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens erwartet. Zur Realisierung müsste zudem zunächst ein standardisiertes Online-Bewerbungsformular, welches auch im Pilotprojekt des Bundes als praktikabelste Methode identifiziert wurde, mit entsprechendem Kostenaufwand eingeführt werden. Ein Verzicht auf Bewerbungsfotos und die Weiterleitung der Geburtsdaten bei externen Verfahren, wie bei der Stadt Hannover praktiziert, ist jedoch auch bei der Stadt Köln denkbar.

gez. Kahlen