

Nr. 15

4.5.20 B

Landshut, 30.04.2020

*PKH*

## Frauenplenum Landshut

Stadträtinnen: Christine Ackermann, Hedwig Borgmann, Dr. Maria Fick, Sigi Hagl, Regine Keyßner, Elke März-Granda, Ingeborg Pongratz, Patricia Steinberger, Gabriele Sultanow

### **ANTRAG**

## **Anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Kommunal- und Stadtverwaltung Landshut**

### Der Stadtrat möge beschließen:

Um Chancengleichheit für alle Bewerbenden zu sichern wendet die Stadt Landshut im Rahmen eines Modellprojekts ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren an.

### **Begründung:**

Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitssuchende und Frauen mit Kindern in Bewerbungsverfahren werden oft benachteiligt; sie sollen nach Studien und gemäß der Beratungserfahrung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) deutlich schlechtere Chancen haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

### Schon durchgeführte Pilotprojekte:

Das bundesweite Pilotprojekt Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat im November 2010 das Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ offiziell gestartet. Für je 12 Monate sollten Deutsche Post, Deutsche Telekom, das Kosmetikunternehmen L'Oréal, der Erlebnisgeschenkdienstleister Mydays, der Konsumgüterkonzern Procter & Gamble, das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen und die Stadtverwaltung von Celle Bewerbungen ohne:

- Name,
  - Geschlecht,
  - Nationalität und Geburtsort,
  - Behinderung,
  - Geburtsdatum (bzw. Alter)
  - Familienstand und
  - Foto
- entgegen nehmen.

Im Rahmen des Pilotprojektes wurden 8.550 Bewerbungen für rund 225 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze anonymisiert eingesehen. Die Stellen reichten von der Lehrlingsausbildung über die zu vergebenden Studienplätze bis hin zu technischen Berufen oder Jobs im Kundenservice. Die Anonymisierung bezog sich dabei allein auf die erste Phase

der Bewerbungsverfahren, die Zeit vor der Einladung zum Bewerbungsgespräch. Hier wurde auf persönliche Angaben und Fotos verzichtet, um den Fokus auf Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zu lenken.

Sipi H. J

Ingeborg Rungqvist

Annika

Ch. Aden

Maria E. For

H. Bergmann

P. J

R. L. For