

Antrag Frauenplenum vom 30.04.2020 zum Thema: "Anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Kommunal- und Stadtverwaltung Landshut"

Gremium:	Personalsenat	Öffentlichkeitsstatus:	öffentlich
Tagesordnungspunkt:	16	Zuständigkeit:	Personalamt
Sitzungsdatum:	22.07.2020	Stadt Landshut, den	15.07.2020
Sitzungsnummer:	1	Ersteller:	Krömmer, Anita

Vormerkung:

Mit Antrag des Frauenplenums Nr. 15, gezeichnet von Frau Christine Ackermann, Frau Hewig Borgmann, Frau Dr. Maria Fick, Frau Sigi Hagl, Frau Regine Keyßner, Frau März-Granda, Frau Pongratz, Frau Steinberger und Frau Sultanow wird der Stadtrat aufgefordert zu beschließen:

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

Die Verwaltung nimmt wie folgt Stellung:

Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Stand Juni 2014) ist das Ziel einer anonymisierten Bewerbung, dass vorschnelle Rückschlüsse und Vorteile aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale der Bewerbenden vermieden werden sollen. Die Anonymisierung soll die Qualifikation der Bewerbenden in den Mittelpunkt stellen und somit eine objektive Bewerberauswahl ermöglichen. Gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz dürfen Bewerbende nicht wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Mit Blick auf den Fachkräftemangel und die steigende Mobilität auf dem Arbeitsmarkt wurde es seitens der Antidiskriminierungsstelle als hilfreich gesehen, die „deutsche“ Bewerbungskultur insbesondere hinsichtlich Portraitfotos oder Zeugnissen einem internationalen Standard anzugleichen.

Das Fazit teilnehmender Unternehmen war unterschiedlich. So kam die **Deutsche Telekom** zu dem Ergebnis „es hat uns nicht geschadet, aber es hat uns auch keinen zusätzlichen positiven Effekt gebracht. ... Die anonymisierte Bewerbung sorge im Gegenteil dafür, dass interessante Lebensläufe oder Personen nicht mehr auffallen.“ Die **Deutsche Post** in Bonn kam zu dem Ergebnis: „Die Teilnahme an der Studie hat uns bestätigt, dass unser bisheriges Verfahren bereits alle Aspekte der Chancengleichheit gewährleistet“. **L'Oréal Deutschland** kam zu dem Ergebnis: „Die eingegangenen Bewerbungen und Vorstellungsgespräche haben gezeigt, dass unsere Personalverantwortlichen durch unsere seit Jahren durchgeführten Diversity-Seminare bereits sehr offen und sensibilisiert für das Thema sind. Denn die Profile der ausgewählten Bewerber sind sehr ähnlich, unabhängig davon, ob sich die Person anonym beworben hat oder nicht“. Einzig bei der **Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in NRW** war ein positives Ergebnis zu verzeichnen. Die Anzahl der Bewerber hatte sich um fast 60% erhöht. Den Aussagen zufolge hat das anonymisierte Verfahren mehr Bewerber angesprochen.

Im Internet finden sich hierzu auch negative Darstellungen wie beispielsweise einer Kommunalverwaltung: Stadt Hannover, die den Modellversuch 2014 wieder einstellte, da weder der Frauenanteil noch der Schwerbehindertenanteil gesteigert werden konnte. Vielmehr musste im Ergebnis festgestellt werden, dass sich die Gesamtanzahl der Bewerbungen verringerte, der Aufwand für die Personalverwaltung und Bewerber sich erhöhte und Besetzungsverfahren verzögert wurden. Als einzige Schlussfolgerung hat die Stadt Hannover seit diesem Zeitpunkt auf Bewerberfotos verzichtet.

2014 beschäftigte sich der Integrationsausschuss des Landtags in NRW im Rahmen eines Expertengesprächs mit einer Vielzahl an Fragen.

Zusammenfassung:

Potentiale von anonymisierten Bewerbungsverfahren:

- Benachteiligungen können auf der Ebene der Vorauswahl vermieden werden

- Die Diskussion um anonymisierte Bewerbungsverfahren veranlasst manche Personalauswählende, ihre Auswahlverfahren zu hinterfragen und ggf. an den fachlichen Standard anzupassen.

Schwierigkeiten anonymisierter Bewerbungsverfahren:

- Bei manchen Formen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens (z.B. manuelles Schwärzen von Unterlagen) entsteht ein erheblicher Mehraufwand
- Vom Gesetzgeber geforderte Bevorzugungen von Frauen oder von schwerbehinderten Menschen im Auswahlverfahren sind nur mit hohem Aufwand realisierbar
- Auswahlverfahren, bei denen eine unterschiedliche Behandlung von Frauen/Männern, Behinderten etc. wegen beruflicher Anforderungen zulässig ist, werden durch anonymisierte Bewerbungen erheblich erschwert

Grundsätzlich wurde das anonymisierte Bewerbungsverfahren bei der Auswahl von Nachwuchskräften (aufgrund der niedrigen Anforderungen) als sinnvoll erachtet, bei Besetzungen von Stellen mit sehr hohen Anforderungen an Sozialkompetenzen oder Führungserfahrung eher als schwierig und weniger geeignet befunden.

Vielen bayerischen Kommunen ist der Nutzen des aufwendigen Systems ebenfalls nicht ersichtlich. Wie aus einem Bericht der bayerischen Staatszeitung 2014 hervorgeht, zählen in Städten wie München, Regensburg, Erlangen, Bamberg, Bayreuth und Ingolstadt neben den Sachkriterien weiterhin der persönliche Eindruck. In Augsburg wird das anonyme Bewerbungsverfahren gänzlich abgelehnt, insbesondere aus Gründen der Gleichstellung. Ergänzt wurde die Meinung mit der Aussage *„Eine komplette Anonymisierung können Sie niemals erreichen, das ist aber nach unseren Erfahrungen auch gar nicht notwendig. Entscheidend ist, dass auf das Foto verzichtet wird und Name, Alter, Herkunft und Geschlecht nicht im Vordergrund stehen.“*

Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern im öffentlichen Dienst erfolgt grundsätzlich in Anwendung des Art. 33 Abs. 2 GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Jede Bewerbung muss nach diesen genannten Kriterien beurteilt werden. Zudem hat sich die Stadt Landshut dazu entschieden, Frauen in unterrepräsentierten Bereichen oder auch internen Bewerbern bei gleicher Eignung den Vorzug zu geben. Bei der Auswahl von Nachwuchskräften im Verwaltungsbereich wird verstärkt versucht der zahlenmäßig mittlerweile untergeordneten Gruppierung der Männer im Rahmen der Ausgeglichenheit den Vorzug einzuräumen. All diese Voraussetzungen lassen sich im Rahmen eines anonymisierten Bewerberverfahrens schwer berücksichtigen.

Des Weiteren stellt sich die Frage wie ein anonymisiertes Bewerberverfahren realisiert werden soll. Konkret gibt es hierzu folgende Möglichkeiten:

1. Die Bewerbung wird seitens des Arbeitgebers (der Personalstelle) nachträglich anonymisiert indem alle persönlichen Daten geschwärzt werden. -> Nachteil: je Bewerbung dauert dieser Vorgang 15 bis 30 Minuten. Bei insgesamt 2000 Bewerbungen pro Jahr bedeutet dies einen Zeitaufwand von mindestens einer zusätzlichen Teilzeitkraft (19,5 WoStd) und damit einer weiteren Erhöhung der Personalkosten.
2. Der Arbeitgeber bedient sich eines anonymen Online-Bewerbungsverfahrens – einzige Kontaktmöglichkeit wäre die E-Mail-Adresse -> Nachteil: Vorstellungsgespräch verzögert sich, da im Nachgang komplette Bewerbungsunterlagen angefordert werden müssten
3. Anonyme Bewerbungsbögen (Formulare), die dem Arbeitgeber direkt zugesandt werden können -> Nachteil: „zurück in die Steinzeit“, da erneut Papierbewerbungen

Anonymisierte Bewerbungen haben aber auch weitere Nachteile: So werden Punkte, die sich üblicherweise in einer Bewerbung finden lassen, wie z.B. Stärken oder Hobbys verschwiegen. Verfügt jemand noch über keine Berufserfahrung, kann dies mangels entsprechender Ausführungen ebenfalls in einem „Bewerbungsvordruck“ zum Nachteil führen, da dies für Personalverantwortliche somit erkennbar ist. Auch die Frage nach Fremdsprachen oder Herkunft kann Rückschlüsse nach sich ziehen.

An dieser Stelle soll jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass ein anonymisiertes Bewerberverfahren grundsätzlich auch Vorteile mit sich bringen kann. Ein wesentlicher Vorteil aus Sicht des Bewerbers könnte sein, dass der potenzielle Vorgesetzte nicht vorab im Netz über ihn Erkundigungen einziehen kann. Darüber hinaus wäre auch der Ausschluss von Bewerbern aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale ausgeschlossen.

Bei der Stadt Landshut finden Bewerberauswahlverfahren unter Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenbeauftragten, der jeweiligen Fachdienststelle und des Personalamtes statt. Bei höheren Positionen sogar unter Beteiligung des Personalsenats. Hauptausschlusskriterium in Zeiten des Fachkräftemangels ist die fehlende Qualifikation. Gegebenenfalls wäre das ohnehin freiwillige Hochladen eines Bewerbungsfotos in der Bewerberdatenbank zu überdenken.

Das Personalamt empfiehlt von der bisherigen Praxis nicht abzuweichen.

Beschlussvorschlag:

Vom Bericht wird Kenntnis genommen.

Landshut, den 15.07.2020
Referat 1
Personalamt