

# Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:  
OBM/ZV/11

Verantwortliche/r:  
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:  
11/072/2011

## Anonymisiertes Bewerbungsverfahren bei der Stadt Erlangen; Fraktionsanträge SPD-Fraktion Nr. 156/2010 und Fraktion Erlanger Linke Nr. 095/2011

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	07.12.2011	Ö	Beschluss	

### Beteiligte Dienststellen

#### I. Antrag

1. Die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens bei der Stadt Erlangen wird nach Vorliegen des Abschlussberichtes des Modellprojekts der Antidiskriminierungsstelle geprüft.
2. Im Haupt-, Finanz- und Personalausschuss wird hierzu in der zweiten Jahreshälfte 2012 berichtet.
3. Die Fraktionsanträge der SPD-Fraktion Nr. 156/2010 vom 29.11.2010 sowie der Fraktion Erlanger Linke von 28.07.2011 (Nr. 095/2011) sind hiermit bearbeitet.

#### II. Begründung

##### 1. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Auswertung des Projektberichts des Pilotprojekts „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle, das bis Ende 2011 läuft, im Frühjahr/Sommer 2012.

Bewertung der Wirkungsmechanismen unter Berücksichtigung der besonderen Aspekte eines Arbeitgebers im öffentlichen Dienst sowie der typischen Rahmenbedingungen für die Stadt Erlangen

##### 2. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

I. Das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes initiierte Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ begann offiziell im November 2010 und hat zum Ziel, Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Im Rahmen des Pilotprojektes wurde/wird bei Bewerbungen auf die Nennung der persönlichen Merkmale:

Name, Geschlecht, Nationalität, Geburtsort, Behinderung, Geburtsdatum, Alter sowie Familienstand verzichtet. Als Methoden wurden/werden von den Teilnehmerinnen/Teilnehmern angewendet:

- standardisiertes Bewerbungsformular (zum Downloaden oder als Online Maske)
- Blindschalten sensibler Daten durch ein Online-System
- Übertragen von Bewerber/innen-Daten in eine Tabelle oder
- Schwärzen (per Hand oder im pdf-Dokument)

II. Nach einer Vorauswahl unter den anonymen Bewerbungen werden die am besten geeigneten Bewerberinnen/Bewerber zum Vorstellungsgespräch bzw. AC eingeladen mit der Bitte, die klassischen Bewerbungsunterlagen nachzureichen.

Eine von insgesamt acht teilnehmenden Organisationen ist die Stadt Celle. Bei der Stadt Celle wurde erstmals im Januar 2011 begonnen, anonymisierte Bewerbungsverfahren durchzuführen und es wird folgendes Zwischenresumée getroffen:

- Eine flächendeckende Anwendung der anonymisierten Bewerbungsverfahren gibt es bei der Stadt Celle nicht. Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren bietet sich v.a. dann an, wenn eine Vielzahl von Bewerbungen erwartet wird sowie bei herausgehobenen Anforderungsprofilen.
- Ein genaues Anforderungsprofil ist beim anonymisierten Bewerbungsverfahren noch wichtiger als beim klassischen/traditionellen Bewerbungsverfahren.
- Zeitlich gibt es bei anonymisierten Bewerbungsverfahren keine größere Belastung. Vielmehr ist die Vorauswahl durch ein standardisiertes Bewerbungsformular erleichtert.
- Die Resonanz unter den Bewerberinnen/Bewerbern ist sehr positiv, weil in der „ersten Runde“ keine aufwändigen Bewerbungsunterlagen gefertigt werden müssen.
- Die (teilweise) Anwendung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens führt zu einem Imagegewinn.

Nach Erörterung mit anderen kommunalen Arbeitgebern (Arbeitskreis Personal des Bayerischen Städtetags) wird die Stadt Erlangen nach Vorlage des Projektberichts eine Entscheidung treffen, inwieweit die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens zielorientiert, effizient und effektiv ist.

Aktuell hat gemäß Abfrage im Arbeitskreis Personal des bayerischen Städtetags keine bayerische Großstadt das anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt. Wesentlicher Grund hierfür ist, dass aufgrund der strengen Rahmenbedingungen des Grundgesetzes (Art. 3, Art. 33 GG, etc.) an öffentliche Arbeitgeber weitaus höhere Anforderungen im Rahmen der Besetzung von Planstellen gestellt werden als an die Privatwirtschaft.

Neben Erlangen haben sich insbesondere die Städte Nürnberg und München bereits grundsätzlich mit dem Thema beschäftigt. Bei der Landeshauptstadt München hat das Personal- und Organisationsreferat am 13.12.2010 die Einführung eines Pilotprojekts und die Durchführung eines stadtinternen Projekts kritisch beurteilt. Der Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft hat sich dieser Haltung in der Sitzung vom 10.05.2011 angeschlossen. Als Gründe wurden hierfür genannt:

- Die Landeshauptstadt München benötigt kein anonymisiertes Bewerbungsverfahren, um eine diskriminierungsfreie Stellenbesetzung sicherzustellen.
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren verzögern und verteuern das Ausschreibungsverfahren deutlich.
- Eine qualitativ hochwertige Bestenauslese ist unter Umständen nicht mehr möglich.

Daher werden bei der Landeshauptstadt München die Ergebnisse des Modellprojekts abgewartet, um auf dieser Grundlage eine erneute Prüfung durchzuführen.

Ebenso wartet die Stadt Nürnberg den Projektbericht des Modellprojekts ab.

### 3. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Investitionskosten:	€	bei IPNr.:
Sachkosten:	€	bei Sachkonto:
Personalkosten (brutto):	€	bei Sachkonto:
Folgekosten	€	bei Sachkonto:
Korrespondierende Einnahmen	€	bei Sachkonto:

Weitere Ressourcen

**Haushaltsmittel**

- werden nicht benötigt
- sind vorhanden auf IvP-Nr.  
bzw. im Budget auf Kst/KTr/Sk
- sind nicht vorhanden

Anlagen: Fraktionsanträge Nr. 156/2010 (SPD) und 095/2011 (Erlanger Linke)

III. Abstimmung  
*siehe Anlage*

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang