

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
OBM/ZV/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/107/2012

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren bei der Stadt Erlangen

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	21.11.2012	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen
Gleichstellungsstelle, Personalrat

I. Antrag

Aufgrund der Erkenntnisse aus dem Abschlussbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ vom März 2012 wird ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren derzeit nicht eingeführt.
Die Verwaltung prüft die Einführung erneut im Jahr 2014.

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.

Bewertung der Wirkungsmechanismen im Hinblick auf die erhöhten rechtlichen Anforderungen an die Beachtung diskriminierungsfreier Bewerbungsverfahren und Klärung der bisherigen Prozessabläufe sowie technischer Möglichkeiten und Optimierungsnotwendigkeiten mit der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

I. Das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes initiierte Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ mit dem Ziel der Gewährleistung einer diskriminierungsfreien Bewerberauswahl wurde im Frühjahr 2012 abgeschlossen. An dem Projekt haben acht Organisationen, davon drei öffentliche Arbeitgeber (Bundesfamilienministerium, BA Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen und Stadtverwaltung Celle) sowie fünf Unternehmen der Privatwirtschaft teilgenommen.

II. Für eine mögliche Einführung dieses Verfahrens bei der Stadt Erlangen lässt sich aus dem Abschlussbericht ableiten, dass

- bei Arbeitgebern, die den Aspekt von „Diversity“ in ihren Bewerbungsverfahren bereits im herkömmlichen Verfahren umfassend berücksichtigt hatten, kein signifikanter Unterschied bei der Auswahl von Bewerberinnen/Bewerbern durch ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren festzustellen ist
- das Schwärzen von herkömmlichen Bewerbungsunterlagen und auch die Übertragung der Bewerberqualifikationsdaten aus den Unterlagen in eine Tabelle zum Zweck der anonymisierten Weitergabe an die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen sehr zeitintensiv ist und daher von den beteiligten Organisationen als nicht zielführend bzw. effizient beurteilt und daher auch nicht weitergeführt wird

- verschiedene Arbeitgeber eine weitere Anonymisierung der Bewerberdaten nicht für erforderlich halten, weil sie schon jetzt den Aspekt der Diversität umfassend bei ihrer Rekrutierungspraxis berücksichtigen
- dass die Analyse der bisherigen Rekrutierungspraxis in den teilnehmenden Organisationen insbesondere im Hinblick auf die Vorbereitung der Verfahren mit Erstellung eines zielgenaueren, schärferen Anforderungsprofils als positiver Nebeneffekt der Pilotprojekts betrachtet wird.

III. Bei der Stadt Celle als einer von acht am Pilotprojekt teilnehmenden Organisationen werden anonymisierte Bewerbungsverfahren nach wie vor nicht flächendeckend durchgeführt, sondern nur bei ausgewählten Verfahren, in denen

- mehr als 20 Bewerbungen erwartet werden
- extern ausgeschrieben wurde
- Stellen mindestens mit dem Stellenwert EG 5 TVöD zu besetzen sind.

Das Verfahren wird dort im Rahmen eines Online-Bewerbungsverfahrens mit einem standardisierten Bewerbungsformular durchgeführt.

Ein solches Verfahren existiert bei der Stadt Erlangen noch nicht und wird frühestens im Jahr 2014 eingeführt werden. Hier wäre ausschließlich die –sehr zeitaufwändige- Schwärzung von Bewerbungsunterlagen bzw. die Übertragung der Qualifikationsdaten in eine separate Tabelle vor Weiterleitung dieser anonymisierten Daten zum Werdegang an die Fachbereiche möglich.

Nach wie vor hat derzeit keine bayerische Großstadt das anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt, da öffentliche Arbeitgeber aufgrund der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen aus dem Grundgesetz, dem AGG und dem SGB IX ohnehin bei der Besetzung von Planstellen im Hinblick auf die diskriminierungsfreie Auswahl von Bewerberinnen/Bewerbern gebunden sind. Die Analyse des bisherigen Rekrutierungsprozesses gemeinsam mit Gleichstellungsstelle und Personalrat hat ergeben, dass bereits im Rahmen des bisher praktizierten Bewerbungsverfahrens dem Aspekt der Diversität umfassend Rechnung getragen wird. In der Prozessgestaltung werden noch Optimierungsmöglichkeiten gesehen (z.B. bei der passgenauen und schärferen Ausarbeitung des konkreten Anforderungsprofils).

Fazit:

Eine Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens ist derzeit bei der Stadt Erlangen nicht möglich, da angesichts der hohen Anzahl von Auswahlverfahren (bisher im Jahr 2012 ca. 100 Stellenausschreibungen) und der voraussichtlichen Entwicklung für die nächsten Jahre mit steigenden Ausschreibungszahlen eine Einführung dieses Verfahrens mit den zur Verfügung stehenden technischen und personellen Möglichkeiten aus Kapazitätsgründen nicht leistbar ist.

In Abstimmung mit der Personalvertretung, der Gleichstellungsstelle und der Schwerbehindertenvertretung kann das anonymisierte Bewerbungsverfahren nach Implementierung eines online-Bewerbungsverfahrens bei der Stadt Erlangen voraussichtlich im Jahr 2014 in ausgewählten Fällen –auch im gewerblichen Bereich- probeweise durchgeführt werden.

4. 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

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang