

Landeshauptstadt Stuttgart
Der Oberbürgermeister
GZ: 0500-02

Stuttgart, 28.09.2015

Stellungnahme zum Antrag

Stadträtinnen/Stadträte – Fraktionen SPD-Gemeinderatsfraktion
Datum 24.10.2014
Betreff Chancengerechtigkeit stärken - Test des anonymisierten Bewerbungsverfahrens

Anlagen

Text der Anfragen/ der Anträge

1. Projekt „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“

An dem Modellprojekt „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“ haben elf Organisationen teilgenommen. Kommunale Arbeitgeber waren mit den Städten Karlsruhe und Mannheim vertreten.

In den anonymisierten Bewerbungsverfahren wurden standardisierte Bewerbungsformulare eingesetzt. Angaben zu Name, Geschlecht, Nationalität und Geburtsort, Behinderung, Geburtsdatum (bzw. Alter), Familienstand wurden durch eine unterstützende neutrale Stelle vor Prüfung durch die Personalverantwortlichen anonymisiert. Auf Bewerbungsfotos wurde verzichtet. Ausnahmen gab es bei der freiwilligen Angabe zur Behinderung, da im öffentlichen Dienst ggf. Fördermechanismen aufgrund gesetzlicher Vorgaben greifen.

Folgende Vorteile des anonymisierten Bewerbungsverfahrens wurden als Ergebnis der Studie durch die Personalverantwortlichen genannt:

- durch Standardisierung leichtere Vergleichbarkeit zwischen den Bewerbungen
- Vermeidung von Überbewertung einzelner Bewerbungsunterlagen
- über das Bewerbungsformular werden bei den Bewerbenden strukturiert die Kompetenzen abgefragt; dies führt zu einer erhöhten durchschnittlichen Qualität der eingehenden Bewerbungen; die Zahl der Bewerbungen geht aber gleichzeitig zurück.

Aus diesen Gründen hat sich OB/ICG für die Einführung eines anonymisierten Bewerberverfahrens ausgesprochen.

Dem gegenüber stehen jedoch folgende Nachteile:

- zeitlicher Mehraufwand, bei Beamtenstellen doppelter Aufwand, da die Zeugnisse nach der Einladung mit den Zulassungsvoraussetzungen abgeglichen werden müssen. Dadurch teilweise Absagen seitens der Bewerbenden wg. der Verfahrensdauer.
- Mehraufwand wegen deutlich mehr Nachfragen, Fehler der Bewerbenden beim Ausfüllen des Formulars und Schwierigkeiten im Hinblick auf geschlechtsneutrale Formulierungen, so dass indirekte Rückschlüsse teilweise möglich waren.
- Rückgang der Bewerbungszahlen verbunden mit der Sorge, dass insbesondere bei Berufen, in denen bereits Fachkräftemangel herrscht, die Anzahl der Bewerbungen noch weiter sinkt.

Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass bei den teilnehmenden Organisationen die Einführung des anonymisierten Verfahrens die Wahrscheinlichkeit einer bestimmten Bewerbergruppe, zu einem Vorstellungstermin eingeladen zu werden, nicht signifikant verändert hatte. Die durch die Anonymisierung bezweckte Veränderung der Einladungspraxis zu Vorstellungsterminen ist somit tatsächlich nicht feststellbar.

2. Haltung Deutscher Städtetag

Die Erkenntnisse und Erfahrungen verschiedener Projekte zur Übertragung des Anonymisierten Bewerbungsverfahrens auf die kommunalen Verwaltungen wurden auch im Deutschen Städtetag mehrfach diskutiert. Im Ergebnis hat der Deutsche Städtetag in seinem Geschäftsbericht 2015 festgestellt, dass die Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerbenden zwar insgesamt als positiv eingeschätzt werden kann. Es wird jedoch festgestellt, dass „nach den bisher in der kommunalen Praxis gemachten Erfahrungen das anonymisierte Bewerbungsverfahren nur eingeschränktes Potenzial für die Kommunalverwaltungen hat.“ (Geschäftsbericht des Deutschen Städtetages 2015, S. 166).

Bei der 44. Konferenz der Personalamtsleiter und –leiterinnen des Deutschen Städtetages im Mai 2015 wurde weiterhin grundsätzlich keine Handlungsnotwendigkeit zur Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens gesehen. Dementsprechend habe bislang auch keine der Städte der anwesenden Vertreterinnen und Vertreter ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren dauerhaft implementiert. Aktuell arbeitet man in Mainz nach Durchführung eines Pilotverfahrens an einem Abschlussbericht, aus dem hervorgehen wird, dass sich auch in Mainz die bisher schon im Rahmen anderer Modellprojekte gemachten überwiegend ungünstigen Aspekte bestätigt haben und eine dauerhafte Einführung nicht beabsichtigt ist.

3. Situation bei der Landeshauptstadt Stuttgart

Bei der Landeshauptstadt Stuttgart befindet sich derzeit das Online-Bewerbungsverfahren in der Einführungsphase. Im Bereich der Ausbildung ist es seit 2014 für die Verwaltungsberufe und -studiengänge eingeführt, seit Anfang 2015 werden Stellen des Haupt- und Personalamts über das Online-Bewerbungsverfahren besetzt. Die weiteren Ämter und Eigenbetriebe sollen sukzessive folgen.

Die in der o.g. Studie erkannten Vorteile liegen vor allem in der Standardisierung und leichteren Vergleichbarkeit zwischen den Bewerbungen. Durch die gesetzlichen Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Bestenauslese im öffentlichen Dienst war das Verfahren bereits bisher durch städtische Rahmenregelungen standardisiert.

Die Vorauswahl von Bewerberinnen erfolgt auf der Grundlage der in den Stellenausschreibungen formulierten Anforderungsprofile unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter.

Bei der Ausbildung erfolgt die Vorauswahl der Bewerber/-innen insbesondere bei den genannten Verwaltungsausbildungen nach Schulnoten und somit ebenfalls unabhängig von Geschlecht, Herkunft und Alter. Die Bewerber/-innen werden dann zu einem Test mit persönlichem Gespräch eingeladen - auch der Test ist diskriminierungsfrei und erst im Gespräch werden die persönlichen Parameter sichtbar.

Durch das Online-Bewerbungsverfahren werden die Stellenbesetzungsverfahren noch tiefer standardisiert und formalisiert, weshalb ein weitergehender Mehrwert des anonymisierten Verfahrens in dieser Hinsicht nicht gesehen wird, vor allem im Hinblick auf die für ein anonymisiertes Verfahren erforderlichen erheblichen zusätzlichen Ressourcen finanzieller und personeller Art.

Unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landeshauptstadt Stuttgart und bei den städtischen Auszubildenden und Studenten finden sich Menschen unterschiedlichsten Alters, Herkunft und Vorbildung. Die Kampagnen „Wir sind schon da – wann kommen Sie“ und "Deine Stadt-Deine Zukunft" sowie Angebote an Teilzeitarbeitsplätzen und von Ausbildung in Teilzeit zeigen, dass eine große Offenheit gegenüber unterschiedlichsten Personengruppen herrscht. Die mit diesen Programmen verbundenen Informationen, das Einhalten der städtischen Standards zur Bestenauslese bei Stellenbesetzungen und die positiven Erfahrungen der letzten Jahre tragen dazu bei, evtl. noch vorhandene Vorurteile bei den auswählenden und auszubildenden Personen aller Ämter weiter abzubauen.

Um mittel- und langfristig die Diversität bei herausgehobenen Stellen weiter zu verstärken wird die Personalverwaltung mit der Abteilung Integration gemeinsam weitere Ideen entwickeln.

In der Gesamtbewertung hat sich deshalb die Verwaltung gegen die Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens entschieden.

Dieser Antrag beantwortet wortgleich den Folge-Antrag 251/2015 der SPD-Gemeinderatsfraktion vom 17.07.2015.

Fritz Kuhn

Verteiler

1. 10-3 zur Mitzeichnung
2. 10 AL
3. Referat AK zur Mitzeichnung
4. Herrn Oberbürgermeister zur Zeichnung
5. Mehrfertigung je gesondert an

S/OB und

OB/ICG

Anmerkung: Der positive Effekt des anonymisierten Verfahrens beruht laut der Studie vor allem auf der Standardisierung. Wie ausgeführt ist das Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadtverwaltung bereits standardisiert. Die Verwaltung geht davon aus, dass mit der Einführung von E-Persis die Standardisierung und Transparenz des Verfahrens weiter vertieft und versteckte Diskriminierung noch weiter erschwert wird, was zur Diversität und Geschlechtergerechtigkeit beiträgt.

6. 10-2.1 zur weiteren Veranlassung
7. Aktenbeleg zurück an 10-5.1