

## Drucksache - DS/0286/IV

<b>Betreff:</b>	anonymisierte Bewerbungsverfahren	
<b>Status:</b>	öffentlich	
	<b>Ursprung</b>	<b>aktuell</b>
<b>Initiator:</b>	PIRATEN	Vorsteherin
<b>Verfasser:</b>	Wisniewska, Barbara Jana	Jaath, Kristine
<b>Drucksache-Art:</b>	Antrag	Beschluss

### Beratungsfolge:

BVV Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin	Vorberatung
20.06.2012 Öffentliche Sitzung der BVV Friedrichshain-Kreuzberg	überwiesen
Integrationsausschuss - Ausschuss für Migration, Teilhabe und Chancengleichheit	Vorberatung
23.08.2012 Öffentliche Sitzung des Integrationsausschusses - Ausschuss für Migration, Teilhabe und Chancengleichheit	mit Änderungen im Ausschuss beschlossen
Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Queer	Vorberatung
12.09.2012 Öffentliche Sitzung des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Queer	ohne Änderungen im Ausschuss beschlossen
Ausschuss für Gesundheit und Inklusion	Vorberatung
16.08.2012 Öffentliche Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Inklusion	
Ausschuss für Personal, Haushalt und Investitionen, Rechnungsprüfung	Vorberatung
25.09.2012 Gemeinsame öffentliche Sitzung des Ausschusses für Personal, Haushalt und Investitionen, Rechnungsprüfung und des Ausschusses für Gesundheit und Inklusion	ohne Änderungen im Ausschuss beschlossen
BVV Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin	Entscheidung
26.09.2012 Öffentliche Sitzung der BVV Friedrichshain-Kreuzberg	ohne Änderungen in der BVV beschlossen

Die Bezirksverordnetenversammlung möge beschließen:

Das Bezirksamt wird aufgefordert, anonymisierte Bewerbungsverfahren zur Reduktion von Diskriminierung bei Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst in Friedrichshain-Kreuzberg zu erproben und zu evaluieren. Dies soll im Rahmen einer einjährigen Pilotphase unter wissenschaftlicher Begleitung geschehen, die sich auf die Praxiserfahrungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stützt. Während der Pilotphase sollen anonymisierte Bewerbungsverfahren sowohl in einem geeigneten Bereich der Verwaltung als auch in einem in öffentlicher Hand befindlichen Unternehmen eingesetzt werden. Nach Ablauf des Zeitraums ist zu bewerten, inwiefern das Instrument grundsätzlich geeignet und wirksam ist. Der Bezirksverordnetenversammlung ist bis zum 31. Dezember 2012 über den Stand der Projektplanung und erneut nach Ablauf der Pilotphase zu berichten.

### Begründung

Repräsentative und wissenschaftlich belastbare Studien weisen darauf hin, dass Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Personen bei gleicher Eignung geringere Chancen haben, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Dies verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Grundgesetz (§3(3) GG) und verwehrt Personengruppen, die von einer stärkeren Etablierung auf dem Arbeitsmarkt profitieren würden, einen gleichberechtigten Zugang. Auch die Wirtschaft, die einen zunehmenden Fachkräftemangel zu beklagen hat, verschenkt die Inklusion einer ganzen Gruppe gut ausgebildeter Arbeitnehmer/innen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren stellen einen niedrighschweligen und mit wenig Verwaltungsaufwand umsetzbaren Lösungsansatz dar, der nur in der ersten, diskriminierungsstärksten Phase der Bewerbung – der Einladung zum Bewerbungsgespräch – zum Tragen kommt. Alle persönlichen Daten, aufgrund derer subjektive Vorannahmen aktiviert werden könnten – das Bewerbungsfoto, der Name, die

Herkunft, das Geschlecht und das Alter – werden in der Bewerbung ausgelassen oder nach Empfang der Bewerbung durch eine vorgeschaltete Person in den Unterlagen unkenntlich gemacht. Sie werden erst im persönlichen Bewerbungsgespräch bekannt.

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren wurde in einem einjährigen Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ([www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)) im Rahmen von über 8500 realen Bewerbungsfällen getestet. Das Fazit fiel sowohl für die Bewerber/innen als auch für die Unternehmen positiv aus (vgl. Abschlussbericht des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ vom März 2012). Das Verfahren lenkte den Fokus nach Aussagen der Personalabteilungen stärker auf die Qualifikation. Vor allem Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Ältere profitierten deutlich. Mehrjährige positive Erfahrungen verzeichnen auch Länder wie die USA, Frankreich, Belgien, Schweden, Norwegen und die Schweiz, wo das Verfahren zum Teil bereits Standard bei Bewerbungen ist (vgl. Krause, A. et al. 2010: Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA-Research-Report No. 27).

Die anonymisierte Bewerbung ist kompatibel mit anderen Maßnahmen zur Förderung diskriminierter Gruppen, da diese meist auf einer Bevorzugung bei gleicher Qualifikation basieren. Anonymisierung im ersten Bewerbungsschritt kann sogar dazu beitragen, den ex- oder impliziten Vorwurf, auch weniger qualifizierte Bewerber/innen würden durch Fördermaßnahmen bevorzugt, aus der Welt zu schaffen. Solche Synergieeffekte von Maßnahmen können sich sowohl in der alltäglichen Berufsinteraktion in einer stärkeren Anerkennung der geförderten Personen niederschlagen als auch in der öffentlichen Akzeptanz der jeweiligen Fördermaßnahmen.

Die anonymisierte Bewerbung stellt also ein wirksames, praktisch gut umsetzbares Instrument dar, das die Chancen diskriminierter Gruppen zur Teilnahme am Arbeitsmarkt erhöht, ohne dabei den Qualifikationsaspekt zu vernachlässigen. Das Verfahren wird damit Forderungen der Gerechtigkeit eben gerecht wie solchen der Wirtschaft. Da es bereits von fast allen Parteien bzw. einzelnen Abgeordneten sowohl auf Bundes- als auch auf Landes- und Kommunalebene befürwortet und unterstützt wurde, bietet sich die Chance einer überparteilichen Positionierung gegen die Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt.s

Die Bezirksverordnetenversammlung beschließt:

Überweisung: Integrationsausschuss – Ausschuss für Migration, Teilhabe und Chancengleichheit, Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Queer, Ausschuss für Gesundheit und Inklusion, Ausschuss für Personal, Haushalt und Investitionen, Rechnungsprüfung ff.

Int 23.08.2012

Die Bezirksverordnetenversammlung möge beschließen:

Das Bezirksamt wird aufgefordert, anonymisierte Bewerbungsverfahren zur Reduktion von Diskriminierung bei Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst in Friedrichshain-Kreuzberg zu erproben und zu evaluieren. Dies soll im Rahmen einer **zweijährigen Pilotphase unter wissenschaftlicher Begleitung** geschehen, die sich auf die Praxiserfahrungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stützt. Während der Pilotphase sollen anonymisierte Bewerbungsverfahren **sowohl** in einem geeigneten Bereich der Verwaltung **als auch in einem in öffentlicher Hand befindlichen Unternehmen** eingesetzt werden. Nach Ablauf des Zeitraums ist zu bewerten, inwiefern das Instrument grundsätzlich geeignet und wirksam ist. Der Bezirksverordnetenversammlung ist bis zum 31. Dezember 2012 über den Stand der Projektplanung und erneut nach Ablauf der Pilotphase zu berichten.

GesIK / PHI 25.09.2012

Die Bezirksverordnetenversammlung möge beschließen:

Das Bezirksamt wird aufgefordert, anonymisierte Bewerbungsverfahren zur Reduktion von Diskriminierung bei Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst in Friedrichshain-Kreuzberg zu erproben und zu evaluieren. Dies soll im Rahmen einer zweijährigen Pilotphase unter wissenschaftlicher Begleitung geschehen, die sich auf die Praxiserfahrungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stützt. Während der Pilotphase sollen anonymisierte Bewerbungsverfahren in einem geeigneten Bereich der eingesetzt werden. Nach Ablauf des Zeitraums ist zu bewerten, inwiefern das Instrument grundsätzlich geeignet und wirksam ist. Der Bezirksverordnetenversammlung ist bis zum 31. Dezember 2012 über den Stand der Projektplanung und erneut nach Ablauf der Pilotphase zu berichten.

Die Bezirksverordnetenversammlung beschließt:

Das Bezirksamt wird aufgefordert, anonymisierte Bewerbungsverfahren zur Reduktion von Diskriminierung bei Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst in Friedrichshain-Kreuzberg zu erproben und zu evaluieren. Dies soll im Rahmen einer zweijährigen Pilotphase unter wissenschaftlicher Begleitung geschehen, die sich auf die Praxiserfahrungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stützt. Während der Pilotphase sollen anonymisierte Bewerbungsverfahren in einem geeigneten Bereich der eingesetzt werden. Nach Ablauf des Zeitraums ist zu bewerten, inwiefern das Instrument grundsätzlich geeignet und wirksam ist. Der Bezirksverordnetenversammlung ist bis zum 31. Dezember 2012 über den Stand der Projektplanung und erneut nach Ablauf der Pilotphase zu berichten.

#### Legende

<b>AU</b>	Ausschuss	<b>TO</b>	Tagesordnung	<b>DRS</b>	Drucksache
<b>BVV</b>	Stadtbezirk	<b>AM</b>	Aktenmappe	<b>DLE</b>	Drucksachenlebenslauf
<b>FR</b>	Fraktion	<b>NIE</b>	Niederschrift	<b>BES</b>	Beschlüsse
<b>KP</b>	Kommunalpolitiker	<b>NA</b>	Auszug	<b>REA</b>	Realisierung
		<b>AN</b>	Anwesenheit	<b>KA</b>	Kleine Anfragen

[an error occurred while processing this directive]