

HINWEIS

Dieser Text wurde mit dem "Politischen Informationssystem Offenbach" erstellt. Er dient nur der Information und ist nicht rechtsverbindlich. Etwaige Abweichungen des Layouts gegenüber dem Original sind technisch bedingt und können nicht verhindert werden.

Die Stadtverordnetenversammlung der Stadt
Offenbach am Main
2011 - 2016

2011-16/DS-I(A)0190

Ausgegeben am 06.06.2012
Eing. Dat. 06.06.2012

Anonymisierte Bewerbungen

Antrag Piraten vom 06.06.2012

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Magistrat wird aufgefordert, das anonymisierte Bewerbungsverfahren zeitnah für die Stadtverwaltung und für alle städtischen Gesellschaften und Betriebe einzuführen.

Dieses Verfahren soll die Anonymisierung von mindestens den folgenden Gruppenzugehörigkeiten beinhalten:

- Geschlecht
- Alter
- Behinderung
- Herkunft
- sexuelle Orientierung
- gesundheitliche Einschränkung

Auch für die Einstellung der Auszubildenden ist dieses Verfahren anzuwenden. Bei internen Stellenausschreibungen kann von dem Verfahren abgewichen werden.

Der Magistrat soll auch bei den Betrieben der Privatwirtschaft für dieses Verfahren werben.

Der Stadtverordnetenversammlung ist jährlich über die Ergebnisse dieses Verfahrens zu berichten.

Begründung

Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen mit Kindern werden in Bewerbungsverfahren oft benachteiligt. Sie haben deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Das belegen zahlreiche Studien und die Beratungserfahrung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Zuletzt hat eine beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienene Studie belegt, dass allein die Angabe eines türkischen Namens ausreicht, die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 14 Prozent zu senken, in kleineren Unternehmen sogar um 24 Prozent. An die ADS wenden sich außerdem häufig allein erziehende Frauen und Menschen über 50 Jahre, die wegen ihres Familienstandes oder ihres Alters benachteiligt werden.

Eine Möglichkeit, gegen die bewusste oder unbewusste Benachteiligung bestimmter Personengruppen vorzugehen, sind anonymisierte Bewerbungsverfahren. Ausgehend von guten Erfahrungen in anderen Ländern hat die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes im November 2010 ein deutschlandweites Modellprojekt gestartet, in dem verschiedene Unternehmen, Behörden und Kommunen anonymisierte Bewerbungsverfahren testen.

Für je 12 Monate haben Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble, das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen und die Stadtverwaltung von Celle neue Wege der Mitarbeiterrekrutierung ausprobiert. Beim Pilotprojekt wurden über 8.500 Bewerbungen anonymisiert eingesehen, 246 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze wurden erfolgreich besetzt. Die Stellen reichen von der Lehrlingsausbildung über zu vergebende Studienplätze bis hin zu technischen Berufen oder Jobs im Kundenservice.

Dieses Pilotprojekt ist mit einer positiven Bilanz abgeschlossen worden, die meisten Projektbeteiligten wollen auch weiterhin an dem anonymisierten Bewerbungsverfahren festhalten. Darüber wurde in April vielfach in der Presse berichtet [1], [2]

Anonyme Bewerbungen können wie folgt durchgeführt werden:

1. Phase

Aufforderung von Kurzbewerbungen ohne Foto, Alter- und Datumsangaben, Geschlecht, Namen, Familienstand, Herkunft oder Jahreszahlen, das bedeutet auch ohne chronologischen Lebenslauf. Die Bewerbungen enthalten ausschließlich relevante Berufserfahrungen, Kenntnisse, Qualifikationen, Erfahrungen und Zertifikate. Die Kurzbewerbung enthält auch keine Anlagen wie Zeugnisse.

Die spätere Zuordnung der Bewerbung zu einer Person findet über einen Code z.B. "Bewerbung013" statt. Die Struktur und Inhalte der anonymen Kurzbewerbungen können entsprechend der ausgeschriebenen Stellen vorgegeben werden.

2. Phase

Vorauswahl und Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Aus den Kurzbewerbungen werden die geeignet erscheinenden Bewerberinnen aufgefordert eine ausführliche Bewerbung einzureichen oder zu dem persönlichen Vorstellungsgespräch mit zu bringen. Die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch soll allein aufgrund der persönlichen Qualifikation erfolgen.

Ab dem Vorstellungsgespräch läuft das Bewerbungsverfahren wie üblich ab.

[1] http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html

[2] <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2012/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.html?nn=1735114>