

Antrag für den
Rat
am 16.11.2012

Geschäftsführung: Jürgen Bartz

Tel: 0551-400-2785
Fax: 0551/400-2904
GrueneRatsfraktion@goettingen.de
www.gruene-goettingen.de

01.11.2012

Einführung anonymisierter Bewerbungen

Der Rat möge beschließen:

1. Die Verwaltung erarbeitet zur Förderung der Chancengleichheit eine beschlussfähige Vorlage zur Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren für alle Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung (Auszubildende, Angestellte, BeamtInnen, Hilfskräfte u.a.). Das anonymisierte Bewerbungsverfahren soll sicher stellen, dass BewerberInnen nur auf Grund ihrer fachlichen Qualifikation zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, ohne Ansehen ihres Aussehens, ihres Alters, ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung, möglicher körperlicher Beeinträchtigungen und ihres Migrationshintergrundes.
2. Die Durchführung des neuen anonymisierten Bewerbungsverfahrens wird auf zwei Jahre befristet. Spätestens drei Monate vor Ablauf dieser Testphase legt die Verwaltung den Ausschüssen eine Evaluation und Bewertung vor, als Grundlage für die politische Entscheidung über die Optimierung und Fortsetzung des Bewerbungsverfahrens über das Ende der Testphase hinaus.
3. Darüber hinaus macht die Stadt ihren Einfluss als Gesellschafterin ihrer städtischen Beteiligungen geltend, um auch dort die Einführung anonymer Bewerbungsverfahren anzuregen.

Begründung:

In den USA, Kanada und Großbritannien gehören anonymisierte Bewerbungsverfahren in Verwaltungen und Unternehmen längst zur Normalität. Vorreiter in Europa sind Frankreich und die Schweiz. In Belgien wurde das Verfahren bereits für den gesamten öffentlichen Sektor eingeführt. In Deutschland wurde Ende des Jahres 2010 ein Pilotprojekt bei sechs großen Arbeitgebern gestartet (Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble und das Bundesfamilienministerium).

Ergebnis: Zumindest im Rennen um ein Vorstellungsgespräch konnte dahingehend Chancengleichheit hergestellt werden, dass nur noch die fachliche Qualifikation für die Einladung entscheidend war. Manche der Unternehmen setzten dabei auf Online-Bewerbungen, einige auf Formulare per E-Mail oder Post; andere ließen Bewerbungen erst nachträglich anonymisieren, etwa durch Schwärzungen. Erst bei einer Entscheidung für einen Bewerber/eine Bewerberin wurden die Details bekannt gemacht. Letztendlich profitierten von diesem anonymisierten Verfahren v.a. berufserfahrene junge Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund.

In Deutschland wurden z.B. in der Stadtverwaltung Wuppertal bereits Schritte zur Einführung anonymisierter Bewerbungen unternommen. Die Erfahrungen sind positiv. Wir halten es daher für sinnvoll, dass zukünftig auch in Göttingen die Entscheidung über die Einladung von BewerberInnen zu Vorstellungsgesprächen grundsätzlich auf der Grundlage anonymisierter Bewerbungen getroffen wird.