

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

**Anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Berliner Verwaltung und den
Landesbetrieben testen und bewerten**

Drucksache 17/0982 – Zwischenbericht –

Der Senat von Berlin
ArbIntFrau – LADS 1 -
Tel.: 9028 (928) - 1767

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über Anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Berliner Verwaltung und den Landesbetrieben testen und bewerten

- Drucksachen Nr. 17/0982 - Zwischenbericht -

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 16.5.2013 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, ein Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ in der Berliner Verwaltung und den Landesbetrieben einzurichten. Über die Ergebnisse des Pilotprojektes und welche Schlussfolgerungen der Senat daraus zieht ist bis zum 30. Juni 2014 zu berichten.

Der Bericht soll u. a. auf folgende Fragen eingehen:

1. Inwieweit tragen anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Berliner Verwaltung und den Landesbetrieben dazu bei, Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund bei Einstellungen zu verhindern, und ggfs. auf welchen konkreten Erkenntnissen beruht diese Schlussfolgerung?
2. Wirken anonymisierte Bewerbungsverfahren im Hinblick auf die mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verfolgten Ziele hilfreich oder kontraproduktiv oder haben sie darauf keinen Einfluss, und auf welchen konkreten Erkenntnissen beruht diese Schlussfolgerung?
3. Inwieweit ist das Verfahren anonymisierter Bewerbungen geeignet, einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung insbesondere der Behörden zu leisten, in denen die Belegschaft einen unterdurchschnittlichen Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund aufweist, und ggfs. auf welchen konkreten Erkenntnissen beruht diese Schlussfolgerung? Hierzu sollen u.a. die Erfahrungen bei der Berliner Polizei und der Feuerwehr berücksichtigt werden.
4. Hat das anonymisierte Bewerbungsverfahren für die Besetzung von Ausbildungsplätzen die gleichen Effekte wie bei sonstigen Einstellungen oder gibt es signifikante Unterschiede, und auf welchen konkreten Erkenntnissen beruht diese Schlussfolgerung?
5. Zu welchen nachweisbaren Effekten führt das anonymisierte Bewerbungsverfahren zur Erreichung des Politikziels Integration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund in den öffentlichen Dienst?“

Hierzu wird berichtet:

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind ein Instrument aus dem Spektrum einer vielfaltsorientierten Personalpolitik. In vielen Staaten sind sie bereits Standard. Dies gilt insbesondere für die angelsächsischen Länder, aber auch in Schweden, Frankreich oder der Schweiz werden sie zunehmend eingesetzt. In Belgien sind sie für Stellenbesetzungsverfahren im Öffentlichen Dienst zwingend vorgeschrieben.

In der Bundesrepublik wurde seitens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010/11 ein erstes Pilotprojekt initiiert. Dem folgte auf Landesebene Nordrhein-Westfalen. Neben dem Berliner Pilotprojekt laufen derzeit weitere auch in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz; Hamburg, Bremen, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen haben eigene Testläufe angekündigt.

Die Erfahrungen aus bereits durchgeführten Projekten auf Bundes- und Länderebene wie auch die aus der konkreten Umsetzung in Berlin zeigen, dass die Prozesse einer sehr intensiven und sorgfältigen Vorbereitung, Abstimmung, Kommunikation und Auswertung bedürfen. **Insofern muss in Ausweitung der vom Abgeordnetenhaus für den Schlussbericht gesetzten Frist um Verlängerung bis 31. 3. 2015 gebeten werden.**

Unabhängig davon kann mit dem hier vorgelegten Zwischenbericht zu den Rahmenbedingungen, Strukturen und bisher erzielten Fortschrittsständen des Berliner Projekts berichtet werden.

1. Zentrale fachliche Herausforderungen und Zielstellungen des Projekts

„Berlin ist eine Stadt der Vielfalt. Die Berliner Wirtschaft profitiert von dieser Attraktivität. Daher sind alle Partner verpflichtet, den Zugang zu Arbeits- und Ausbildungsplätzen diskriminierungsfrei zu gestalten und Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu verhindern“

Quelle: Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin, 22. Mai 2013

Die Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten ist eine der zentralen Zielstellungen des Senats und spiegelt sich in zahlreichen Initiativen der Berliner Arbeitsmarkt-, Integrations- und Antidiskriminierungspolitik wieder.

Insbesondere gilt es, diskriminierungsfreie Zugänge zu Ausbildung und Beruf zu gewährleisten und für jeden und jede - unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Identität, Behinderung oder Religion – alle individuellen Entwicklungs- und Aufstiegschancen zu ermöglichen.

Diese sind jedoch nicht durchgängig gegeben. Eine aktuelle und bundesweit repräsentative Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, an der 1800 Unternehmen beteiligt waren, belegt zuletzt beispielsweise eine problematische Situation auf dem Ausbildungsmarkt: die Wahrscheinlichkeit, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zu erhalten, ist bei Kandidaten mit einem deutschen Namen deutlich höher als ihren Mitbewerbern mit einem türkischen Namen. Indizien struktureller Diskriminierungen sind u.a. auch im geringen Frauenanteil in Führungspositionen oder in Leistungserwartungen erkennbar, mit denen ältere Beschäftigte zu ihrem Nachteil konfrontiert werden.

In den meisten Fällen resultieren Ungleichbehandlungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt weniger aus bewusst diskriminierendem Handeln als aus unbewussten Assoziationen, stereotypen Zuschreibungen oder der Bevorzugung der eigenen Bezugsgruppe. Es gibt Hinweise darauf, dass gerade in der ersten Stufe von Bewerbungsverfahren – bei der Sichtung von Unterlagen und der Vorauswahl derjenigen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden – die Diskriminierungsrate am höchsten ist: Eines der Instrumente, das dazu beitragen kann, Diskriminierungen in dieser frühen, besonders neuralgischen Phase eines Auswahlprozesses zu minimieren, ist das anonymisierte Bewerbungsverfahren.

Aus den geschilderten Problemlagen, verstärkt durch die Handlungsbedarfe, die sich für den Arbeitsmarkt aus dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel ergeben, stehen Arbeitgebende, einschließlich der öffentlichen Dienst, vor der Aufgabe **neue, innovative und chancengleichheitsorientierte Wege der Personalrekrutierung** zu gehen.

Deren **Zielrahmen** ist durch folgende Eckpunkte abgesteckt:

- Gewährleistung diskriminierungsfreier Zugänge zu Ausbildung und Beruf,
- Stärkung diversityorientierter Personalauswahlprozesse
- Erschließung neuer Gruppen von Bewerberinnen und Bewerbern
- Positives Employer-Branding des Landes Berlin als Arbeitgeber

2. Kooperationsstrukturen und Rahmenbedingungen des Landesprojekts

a) Projektvereinbarung und -standards

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenArbIntFrau) sowie die Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnSport) stehen aufgrund ihrer jeweiligen Zuständigkeit für die Antidiskriminierungspolitik des Senats resp. für Personalauswahlverfahren für die unmittelbare Landesverwaltung und das landesweite Personalmanagement in einer besonderen Verantwortung, in der Vorbereitung und Durchführung des Pilotprojekts zusammenzuwirken und zu seinem Erfolg beizutragen.

Beide Ressorts haben sich in einer **Projektvereinbarung** auf eine enge Zusammenarbeit in der Durchführung des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Berliner Verwaltung“ verständigt. Die zentrale Koordination des Landesprojekts liegt bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen / Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS).

Zu dem besonderen Berliner Profil des Ansatzes gehört es, dass alle am Projekt beteiligten Behörden und Unternehmen im Rahmen der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung für die **Auswahl von Pilotbereichen** und die Durchführung der dezentralen Projekte selbst verantwortlich sind. Sie sind aber durch einvernehmlich festgelegte **Standards** gehalten,

- a. bei der Anonymisierung in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens einem **horizontalen Ansatz** zu folgen, der mindestens die personenbezogenen Merkmale der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität, der Behinderung, der Religion und des Familienstatus umfasst.

- b. die **Vereinbarkeit** der dezentralen Pilotverfahren mit den gesetzlichen Fördervorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), des Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG) und des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) jederzeit zu gewährleisten.

Mit einer zweimonatlich tagenden **Steuerungsrunde** ist schließlich ein Gremium eingerichtet, das von allen Projektteilnehmenden als Plattform für einen kontinuierlichen und offenen Fach- und Erfahrungsaustausch genutzt wird.

b) Projektübergreifende Unterstützung und -initiativen

Projektübergreifend tragen eine externe Fachberatung, eine begleitende Öffentlichkeitsarbeit und die Verbindung mit dem Landesprozess E-Recruiting dazu bei, die Projektpartner/innen in ihren Ansätzen gezielt zu unterstützen.

i. Externe Projektbegleitung

In Übernahme positiver Erfahrungen aus dem Bundespilotprojekt wie auch der anderen Länderprojekte ist für die Berliner Pilotbehörden die Möglichkeit bereitgestellt worden, die Unterstützung (Schulungsangebote; Vor-Ort-Beratung/ „flying experts“) einer **externen Dienstleisterin** in Anspruch zu nehmen. Mit KOWA – der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeit an der Viadrina – konnte hier eine im Fachfeld besonders versierte Anbieterin ausgewählt werden, die bereits das Bundes-pilotprojekt begleitet hat. Die erforderlichen Mittel hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Rahmen der Haushaltswirtschaft zur Verfügung gestellt. Der Hauptausschuss wurde im Vorfeld über den vorgesehenen Beratungsdienstleistungsauftrag unterrichtet und hat die entsprechende Vorlage in seiner Sitzung am 19. 2. 2014 zustimmend zur Kenntnis genommen.

Folgende Unterstützungsmodule stehen den Projektteilnehmenden zur Verfügung:

- Durchführung von praxisorientierten Workshops, die auf die Bedarfe der Behörden/Unternehmen zugeschnitten sind.
- Halbtägige Beratungseinsätze vor Ort.
- Erstellung von Kurzanalysen zu besonderen Fragestellungen/Problemlagen

Eine spezifisch auf das Berliner Projekt ausgerichtete wissenschaftliche Begleitung und Evaluation ist aufgrund der – wie das Bundesprojekt gezeigt hat – äußerst hohen wissenschaftlichen Anforderungen wie auch des finanziellen Begleitaufwands zugunsten einer bedarfsgerechten Beratung zurückgestellt worden. **Das Berliner Landesprojekt ist vor allem ein fachpolitisches und kein wissenschaftliches Vorhaben.**

Insofern muss schon jetzt darauf hingewiesen werden, dass das im Beschluss des Abgeordnetenhauses zum Ausdruck kommende Interesse hinsichtlich nachweislicher und kausaler Effekte des Verfahrens nicht gänzlich erfüllbar sein wird. Für Dokumentations- und Auswertungszwecke werden die beteiligten Behörden und Unternehmen jedoch anhand eines strukturierten Erhebungsbogens befragt, sodass nach Abschluss der dezentralen Projekte die **wichtigsten Erkenntnisse zusammengeführt** werden.

ii. Bereitstellung begleitender Informationsangebote



Als Informationsplattform für alle Projektbeteiligten, Bewerberinnen und Bewerber sowie fachlich Interessierte ist seitens der Landesstelle für

Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) eine [Themenwebsite](#) entwickelt worden, die die zentralen Informationen zum Pilotprojekt, die Antwort auf die häufigsten Fragen zum Thema (FAQs), weiterführende Materialien und – bisher einmalig - auch einen „Trainingsparcours“ zur Ausfüllung eines anonymisierten Bewerbungsformulars enthält. Weitere, die Beteiligten unterstützende Produkte (factsheets, Flyer, Leitfäden) sind in Vorbereitung. Ein **Logo**, das die zentralen Zielsetzungen in der Formulierung „Vielfalt fördern – anonym bewerben“ komprimiert zusammenfasst, repräsentiert das Landesprojekt.

iii. E-Recruiting

Bereits jetzt zeichnet sich deutlich ab, dass die Integration einer Option „anonymisierte Bewerbungsverfahren“ in ein tragfähiges IT-gestütztes Rekrutierungsmanagement eine zentrale Voraussetzung für die weitere Akzeptanz und den nachhaltigen Einsatz des Instruments in der Berliner Verwaltung sein wird.

Insoweit ist es sehr positiv zu bewerten, dass es im Rahmen der guten Zusammenarbeit der projektverantwortlichen Ressorts SenInnSport und SenArbIntFrau gelungen ist, die aus Projektsicht relevanten fachlichen Anforderungen frühzeitig in das parallel laufende Vergabe- und Implementierungsverfahren für ein landesweites elektronisches Bewerbungs- und Einstellungsverfahren einzubringen.

Für dieses IT-Projekt wurde ein EU-weites Vergabeverfahren durchgeführt. Bereits die Vergabeunterlage sah ausdrücklich vor, dass ein entsprechendes IT-Verfahren auch anonymisierte Bewerbungsverfahren abbilden können muss. Im Ergebnis des Vergabeverfahrens wurde ein IT-Verfahren ausgewählt, das auch diese Anforderung grundsätzlich erfüllt. Nach aktuellem Stand der Planung soll die landesweite Systemeinführung schrittweise bis Ende 2016 erfolgen. Die Behörden der ersten Ausrollwelle werden das IT-Verfahren voraussichtlich ab Herbst 2014 nutzen können. Damit wären im Prinzip die technischen Voraussetzungen gegeben, anonymisierte Bewerbungsverfahren mit Hilfe des landesweiten E-Recruiting-Systems zu erproben.

3. Projektbeteiligte und dezentrale Sachstände

Im Ergebnis einer werbenden Abfrage beteiligen sich mit **Stand von 31. 5. 2014** über die SenArbIntFrau sowie SenInnSport hinaus auch die Bezirke Reinickendorf, Mitte, Pankow und Charlottenburg-Wilmersdorf und - auf Ebene der Landesunternehmen - die degewo aktiv am Landesprojekt. Weitere Behörden zeigten sich zwar grundsätzlich am laufenden Pilotprojekt interessiert und die Zielsetzungen des Ansatzes befürwortend, verwiesen u.a. aber auf Ressourcengrenzen und auch die noch fehlende Möglichkeit des Einsatzes einer IT-gestützten und die Geschäftsprozesse erleichternden Variante.

Projektteilnehmende Behörden und Unternehmen Umsetzungs- und Planungsstände

Projektteilnehmende	Zeitraumen Stellen- ausschrei- bungen	Ausgewählter Bereich/ Einsatz- feld	Beschäftigungs- position	Anonymisierungs- methode	voraussichtliche Anzahl der zu besetzenden Stel- len/ Positionen
SenArbIntFrau	II.- III. Quartal 2014	Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheits- schutz und techni- sche Sicherheit	Arbeitsschutzoberin- spektor/inn/en und Arbeitsschutzreferen- dar/inn/en (Nachwuchskräfte)	Standardisiertes Bewer- bungsformular und Kontaktbogen	10*
SenInnSport	II. Quartal 2014	Verwaltung	Verwaltungsfach- angestellte (Nachwuchskräfte)	Online-Vortest	60*
BA Mitte	III. – IV. Quartal 2014	Jugendamt	Sozialarbeiter/in (Fachkraft)	Standardisiertes Bewer- bungsformular und Kontaktbogen	1*
BA Pankow	III. – IV. Quartal 2014	Wirtschafts- förderung	Spezialisierte Fachkraft	Standardisiertes Bewer- bungsformular und Kontaktbogen	1*
BA Charlottenburg- Wilmerdorf	III. Quartal	Weiterbildung	Bibliotheksinspektor/in Verwaltungsangestellte/r (Fachkräfte)	Standardisiertes Bewer- bungsformular und Kontaktbogen	2*
BA Reinickendorf	I. – II. Quartal 2014	Fachbereich Personal – Personalservice	Personalsachbearbei- tung (Fachkraft)	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	1 (ein weiteres geplant)
degewo	III. – IV. Quartal	Immobilien- und Wohnungswirt- schaft	(Fachkräfte)	Überführung der qualifi- kationsbezogenen Daten in eine Tabelle/ Fachbereichsliste	15

*Nach Durchführung der Erstprojekte prüfen die Projektbeteiligten den Einbezug weiterer Stellenbesetzungsverfahren.

4. Zwischenbewertung und Ausblick

Der Übersicht ist zu entnehmen, dass das Berliner Landesprojekt Anonymisierte Bewerbungsverfahren konkrete Konturen gewonnen hat und verbindlich umgesetzt wird. Es zeichnet sich zudem ab, dass es gemäß Nr. 4 des o.g. Beschlusses des Abgeordnetenhauses gelingt, neben den Auswahlverfahren für Nachwuchs- auch die für Fach- und Führungskräfte einzubeziehen. Die projektbegleitenden Fortbildungsangebote und Workshops haben dazu beigetragen, dass die teilnehmenden Behörden gut auf die Verfahren vorbereitet sind.

Detailliertere Analysen hinsichtlich der Praktikabilität und Effizienz des Verfahrens werden jedoch erst im jeweiligen Anschluss an die dezentralen Verfahren vorgenommen werden können und fließen in ihren Ergebnissen in den Abschlussbericht ein.

Um mit Blick auf das mit dem Beschluss des Abgeordnetenhauses verbundene Erkenntnisinteresse tragfähigere Aussagen treffen zu können, ist die Einbindung weiterer Behörden und Landesunternehmen wünschenswert. **Insoweit wird der Senat noch im laufenden Pilotverfahren nochmals gezielt um weitere Projektteilnehmende und den Einbezug weiterer Einsatzfelder werben.**

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

keine

Wir bitten, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

Berlin, den 12. August 2014

Der Senat von Berlin

Klaus Wowereit
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit,
Integration und Frauen