

17. Wahlperiode

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

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

Drucksachen 17/0453, 17/0982 und 17/1784 – Schlussbericht –

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. 17/0453, 17/0982 und 17/1784 - Schlussbericht -

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:

Inhalt:

1. Vorbemerkung
2. Zentrale fachliche Herausforderungen und Zielstellungen des Projekts
3. Rahmenbedingungen und Kooperationsstrukturen
 - a. Zeitrahmen und Projektbeteiligte
 - b. Projektvereinbarung und –standards
 - c. Projektgremien
 - d. Bereitstellung begleitender Informationsangebote
 - e. Externe Projektbegleitung
 - f. Grenzen einer quantitativen Wirkungsanalyse
4. Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Kernprozesse und Methoden
 - a. Standardisiertes Bewerbungsformular
 - b. Tabelle
 - c. Online-Vortest
 - d. Perspektive E-recruiting
5. Umsetzung und Ergebnisse
 - a. Motivation zur Teilnahme am Projekt
 - b. Einsatzfelder
 - c. Erfahrungen
 - d. Zusammenfassung
6. Ausblick

1. Vorbemerkung

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 Bundesantidiskriminierungsstelle 2010/11 ein erstes Pilotprojekt initiiert. Dem folgte auf Landesebene Nordrhein-Westfalen. Neben dem Berliner Pilotprojekt wurden 2014 weitere auch in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz durchgeführt; Hamburg, Bremen, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen haben eigene Testläufe angekündigt.

2. Zentrale fachliche Herausforderungen und Zielstellungen

„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

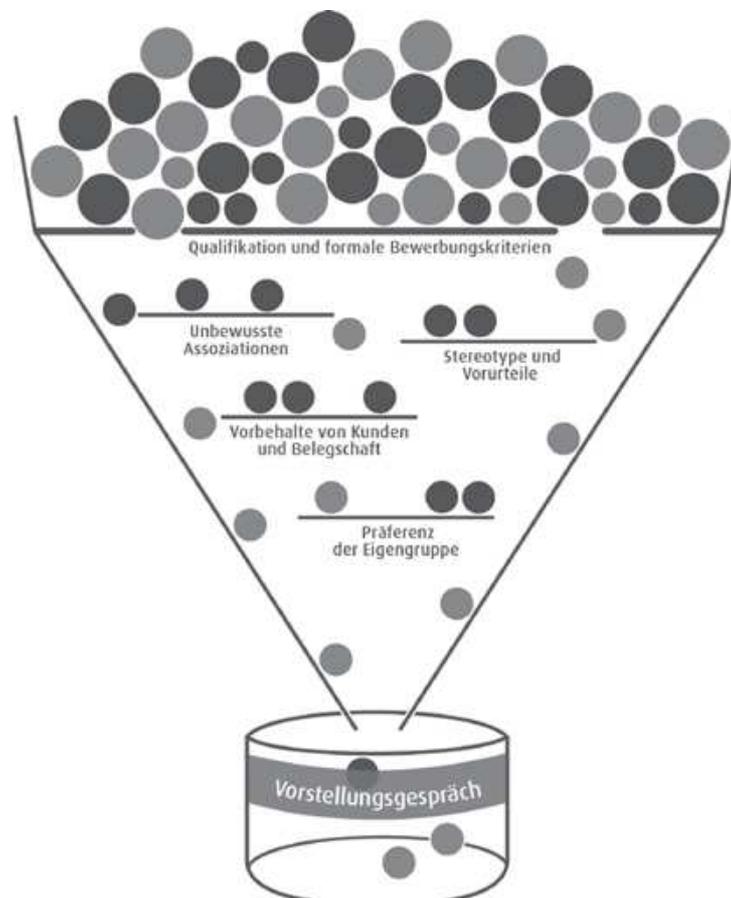
Die Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ist eine der zentralen Zielstellungen des Senats und spiegelt sich in zahlreichen Initiativen der Berliner Arbeitsmarkt-, Integrations- und Antidiskriminierungspolitik wieder.

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.

Diskriminierungsfreie Zugänge sind jedoch nicht durchgängig gegeben. Eine 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 Kandidaten¹ 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. Die folgende Grafik, die der o.g. Studie entnommen ist, beschreibt diese Problematik.

Abbildung 1:
Mögliche Entscheidungsfaktoren bei der Auswahl von Bewerbern
Quelle: Infografik SVR-Forschungsbereich / Deniz Keskin (SVR-Forschungsbereich 2014)



¹ Die Studie hat sich ausschließlich auf männliche Ausbildungsplatzsuchende bezogen

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 abzubauen, ist das anonymisierte Bewerbungsverfahren.

Aufgrund der geschilderten Problemlagen, verstärkt durch die Handlungsbedarfe, die sich für den Arbeitsmarkt aus dem demografischen Wandel und dem **Fachkräftemangel** ergeben, stehen Arbeitgebende, einschließlich des Öffentlichen Dienstes, vor der Aufgabe alle Beteiligten zu sensibilisieren und **neue, innovative und chancengleichheitsorientierte Wege der Personalrekrutierung** zu gehen.

Deren **übergeordneter 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/Dienstherr

Operatives Ziel des Landesprojekts Anonymisierte Bewerbungsverfahren im engeren Sinne konnte es zunächst jedoch nur sein, die tatsächliche Praktikabilität und Effektivität des Instruments unter Echtbedingungen zu erproben.

3. Rahmenbedingungen und Kooperationsstrukturen des Landesprojekts

a) Zeitrahmen und Projektbeteiligte

Die Erfahrungen aus bereits durchgeführten Projekten auf Bundes- und Länderebene zeigen, dass die Implementierung anonymisierter Bewerbungsverfahren einer sorgfältigen Vorbereitung bedürfen. Nach dem Beschluss des Abgeordnetenhauses begannen erste Abstimmungsrunden und Vorarbeiten im Herbst 2013, gefolgt von der gezielten Ansprache potentieller Projektbeteiligter.

Im Ergebnis einer werbenden Abfrage der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen beteiligten sich über die Senatsverwaltung für Inneres und Sport hinaus auch die Bezirke Reinickendorf, Mitte, Pankow und Charlottenburg-Wilmersdorf und - auf Ebene der Landesunternehmen - die degewo aktiv am Landesprojekt. Alle hatten bereits vor ihrer Projektbeteiligung diverse Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen und verstanden Anonymisierte Bewerbungsverfahren als Ergänzung, nicht Ersatz, ihrer diesbezüglichen Anstrengungen.

Weitere Behörden zeigten sich zwar grundsätzlich interessiert und die Zielsetzungen des Ansatzes befürwortend, verwiesen u.a. aber auf Ressourcengrenzen, auf die noch fehlende Möglichkeit des Einsatzes einer IT-gestützten und die Geschäftsprozesse erleichternden Variante und auch auf eigene Anstrengungen hinsichtlich positiver und zielgruppenorientierter Fördermaßnahmen.

Die konkrete Umsetzungsphase lag im Zeitraum zwischen dem 1.3.2014 – 28.2. 2015². Aufgrund der unterschiedlichen Einstellungs-routinen und –erfordernisse erfolgte die jeweilige operative Projektdurchführung in den beteiligten Behörden und Unternehmen zeitlich etwas versetzt, so dass nunmehr für den Schlussbericht auf eine gut einjährige Erfahrung in der praktischen Erprobung des Instruments zurückgegriffen werden kann.

b) Projektvereinbarung und - standards

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sowie die Senatsverwaltung für Inneres und Sport hatten aufgrund ihrer jeweiligen Zuständigkeit für die Antidiskriminierungspolitik des Senats resp. für Personalauswahlverfahren für den unmittelbaren Öffentlichen Dienst und das landesweite Personalmanagement eine besondere Rolle in der Vorbereitung und Durchführung des Projektvorhabens.

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

Zu dem besonderen Berliner Profil des Ansatzes gehörte es, dass alle am Projekt beteiligten Behörden und Unternehmen im Rahmen der **dezentralen** Fach- und Ressourcenverantwortung für die **Auswahl von Pilotbereichen** und des **methodischen Ansatzes** bei der Durchführung der dezentralen Projekte selbst verantwortlich waren.

Sie waren aber durch einvernehmlich festgelegte **Standards** gehalten,

- a. bei der Anonymisierung in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens einem **horizontalen Ansatz** zu folgen, der grundsätzlich 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 Neuntes Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX), jederzeit zu gewährleisten.

c) Projektgremien

Mit einer im Projektzeitraum viermal tagenden **Steuerungsrunde** wurde ein Gremium eingerichtet, das von allen Projektteilnehmenden als Plattform für einen kontinuierlichen und offenen Fach- und Erfahrungsaustausch genutzt wurde. Die Sitzung im Januar 2015 wurde als halbtägiges Bilanzierungstreffen durchgeführt.

² Der Bezirk Reinickendorf führte sein dezentrales Projekt bereits im ersten Quartal 2014 und damit im Vorfeld des Landesprojekts durch.

d) Bereitstellung begleitender Informationsangebote und Präsentationen



Als Informationsplattform und zur Unterstützung für alle Projektbeteiligten, Bewerber/innen und 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 (wie z.B. factsheets) sind entwickelt worden. Ein **Logo**, das die zentralen Zielsetzungen in der Formulierung „Vielfalt fördern – anonym bewerben“ komprimiert zusammenfasst, repräsentiert das Landesprojekt.

Über Ziel und Stand des Pilotprojekts wurde bei zahlreichen Gelegenheiten und in verschiedenen Gremien berichtet, so u.a.

- in der AG Antidiskriminierung, Antirassismus und Interkulturelle Öffnung des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen
- in einer Gesprächsrunde mit den Personalverantwortlichen der Berliner Landesunternehmen
- in einer Vorstandssitzung des Hauptpersonalrats
- im Ausschuss für Integration der BVV Marzahn-Hellersdorf
- im Rahmen des Projekts „Vielfalt in der Verwaltung“
- im Netzwerk Chancengleichheit und Vielfalt
- beim Berliner Sozialpartnerdialog
- beim Ländertreffen Antidiskriminierung.

e) 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 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 Bundespilotprojekt begleitet hatte. Durch die Weitergabe und den Austausch von Erfahrungen aus dem Bundespiloten wurde seitens KOWA ein für das Gelingen des Projektes sehr wichtiger **Wissenstransfer** gewährleistet. In den dem Abgeordnetenhaus hier vorgelegten Bericht fließen die Einschätzungen aus der Projektbegleitung von KOWA ein.

Der Schwerpunkt der externen Begleitung³ lag auf der Qualifizierung und inhaltlichen Prozessberatung der Projektbeteiligten. Dies beinhaltete:

- die Konzipierung, Durchführung und Moderation von Schulungen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren,

³ Die erforderlichen Mittel hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Rahmen der Haushaltswirtschaft aufgebracht.

- in Umsetzung des Konzepts der „flying experts“ Beratungseinsätze, die spezifisch auf die jeweiligen Bedarfe der beteiligten Projektbehörden/- unternehmen ausgerichtet sind,
- Kurzanalysen vorhandener Personalauswahlverfahren,
- die regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen der Steuerungsgruppe des Pilotprojekts.

Quantitative Wirkungsanalysen waren nicht Gegenstand der externen Projektbegleitung. Vielmehr wurde auf eine fundierte und praxisnahe inhaltliche Begleitung Wert gelegt.

f) Herausforderung Wirkungsanalyse

Um tatsächlich belastbare Wirksamkeitsaussagen zum Instrument der anonymisierten Bewerbungen machen zu können, bedarf es umfangreicher und längerfristiger empirischer Untersuchungen,

- die sich auf eine repräsentativere Stichprobe von Organisationen beziehen,
- die auf der Basis einer großen Grundmenge einbezogener Stellenbesetzungen operieren können und
- für die eine Vergleichsbasis hinsichtlich nicht anonymisierter Bewerbungsverfahren zur Verfügung steht⁴.

Diese – für den Nachweis kausaler Effekte – notwendigen Voraussetzungen waren weder in Berlin, noch bei den anderen Ländern- wie dem Bundesprojekt gegeben. Die Berliner Behörden und Landesunternehmen haben zum Beispiel, wie eine Vielzahl anderer Einrichtungen auch, in der Regel keine entsprechenden Daten aus der Vergangenheit, die zum Vergleich herangezogen werden können. So ist nicht genau bekannt, wie viele Personen mit Migrationshintergrund sich in der Vergangenheit überhaupt jeweils beworben haben. Auch in den laufenden anonymisierten Bewerbungsverfahren war die Erhebung eines evtl. Migrationshintergrundes der Bewerbenden nur auf freiwilliger Basis denkbar und liegt insofern nicht durchgängig vor.

Ein empirischer Nachweis, ob mittels anonymisierter Verfahren statistisch signifikant mehr oder weniger Personen mit Migrationshintergrund angesprochen wurden, kann - solange die Datenlage noch nicht ausreichend untersetzt ist - nicht geführt werden. Das gleiche gilt für Effekte, die sich auf weitere Beschäftigtengruppen wie z.B. Frauen/Männer oder Ältere beziehen.

Die auch vom Abgeordnetenhaus aufgeworfenen Fragestellungen nach den kausalen Effekten anonymisierter Bewerbungsverfahren können insofern aus den dargelegten Gründen nicht beantwortet werden.

4. Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Kernprozess und Methoden

Anonymisierte Bewerbungsverfahren folgen nicht unbedingt einem Standardrezept, sondern lassen eine den jeweiligen Bedingungen angepasste Variante durchaus zu. Die Auswahl der Anonymisierungsmethode oblag der jeweiligen Einrichtung selbst.

⁴ Zu den besonderen Herausforderungen einer quantitativen Wirkungsanalyse vgl. u.a. den Abschlussbericht zum Pilotprojekt des Bundes („Ergebnisse der Evaluierung durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)“), S. 24 ff

Dies hat sich bewährt, da so entsprechend der jeweiligen Rahmenbedingungen, Gegebenheiten und bewährten Handlungsroutinen vor Ort flexibel ein geeignetes Vorgehen gewählt werden konnte.

Die teilnehmenden Verwaltungsbehörden und Landesunternehmen haben in der Projektlaufzeit verschiedene Anonymisierungsmethoden getestet:

1. **Standardisiertes Bewerbungsformular** und Kontaktbogen, die den Bewerbenden entweder zum Download bereitgestellt oder in Papierform zur Verfügung gestellt wurden (so SenArbIntFrau sowie die Bezirke)
2. Überführung qualifikationsbezogener Daten in eine **Tabelle** auf Basis herkömmlicher Bewerbungsunterlagen (so die degewo)
3. **Online-Vortest**, bei dem keine personenbezogenen sensiblen Daten einsehbar sind (so SenInnSport)

- **Standardisiertes Bewerbungsformular**

In der Mehrzahl der Fälle wählten die Behörden die Anonymisierungsmethode mittels standardisiertem Bewerbungsformular und Kontaktbogen (s. Anlage). Dieses Vorgehen bot sich an, da es sich im vorausgegangenen Pilotprojekt auf Bundesebene wie auch international als besonders praktikabel erwiesen hatte.

In seinem **Kernprozess** funktioniert das Verfahren wie folgt:

Bei der Sichtung anonymisierter Bewerbungen und für die **Entscheidung, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird** - nur bis zu diesem „ersten Schritt“ greift das Verfahren - liegen für die Personalverantwortlichen ausschließlich Angaben zu den Qualifikationen und dem beruflichen Werdegang der sich bewerbenden Personen vor. Diese Daten werden in einem anonymisierten **Bewerbungsformular** aufgenommen. Die Personalverantwortlichen haben im Vorauswahlprozess also keine Kenntnis von Namen, Alter, Geschlecht, Behinderung, Herkunft oder Familienstand der Bewerber/in, auch liegt kein Bewerbungsfoto vor. Die für die Kommunikation mit den Bewerber/innen notwendigen personenbezogenen Daten, die in einem getrennt zu führenden **Kontakt-datenformular** aufgenommen werden, verbleiben zunächst bei der so genannten **Neutralen Stelle**. Nachdem die Einladungen jeweils verschickt sind, erhalten die Personalverantwortlichen die vollständigen Bewerbungsunterlagen. Damit ist die Anonymisierung aufgehoben.

Zur Veranschaulichung in Abbildung 2 folgendes Fließdiagramm, das den bspw. bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen verfolgten Prozess nachzeichnet:

Prozessverlauf Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Vielfalt fördern
anonym bewerben

• Das Vorstellungsgespräch wird durchgeführt und eine Auswahlentscheidung wird getroffen

• Die Neutrale Stelle übergibt dem Fachbereich und dem Auswahlgremium alle Informationen und Unterlagen für das Vorstellungsgespräch

• Die Anonymisierung wird aufgehoben und die Unterlagen der vorausgewählten Bewerber/innen werden von der Neutralen Stelle wieder zusammengeführt

• Die Neutrale Stelle verschickt die Einladungen zum Vorstellungsgespräch

• Der Fachbereich trifft eine Auswahl, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden soll

• Der Fachbereich erhält (nur) die anonymisierten Qualifikationsprofile

• Das Kontaktdatenformular und die personenbezogenen Daten (z.B. Zeugnisse) verbleiben zunächst bei der Neutralen Stelle

• Die Bewerbungen, resp. die Kontakt- und Qualifikationsformulare, werden von der Neutralen Stelle mit einer gemeinsamen Kennziffer versehen

• Die Bewerber/innen erhalten eine Empfangsbestätigung von der Neutralen Stelle, die auch als Ansprechpartnerin für Fragen zum Verfahren fungiert

• Ein standardisiertes Bewerbungsformulars (Qualifikationsprofil sowie Kontaktdatenformular) wird online bereit gestellt

• Die Ausschreibung erfolgt

• Der Fachbereich erstellt ein detailliertes Anforderungsprofil, dessen zentrale Punkte in ein standardisiertes Bewerbungsformular „übersetzt“ werden

○ **Tabelle**

Als einzige der projektbeteiligten Organisationen hat sich die degewo für das Tabellenmodell entschieden. Die Bewerber und Bewerberinnen reichen hierbei ihre üblichen Bewerbungsunterlagen ein. Die Personal- resp. Neutrale Stelle überträgt die für die jeweilige Stelle relevanten Qualifikationsdaten in anonymisierter Form in eine standardisierte Tabelle („Fachbereichsliste“). Nur diese liegt den Personalverantwortlichen für ihre Entscheidung vor, wer zum Auswahlgespräch eingeladen wird.

○ **Anonymer online-Vortest**

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat im Rahmen des Landesprojekts kein eigenes, spezifisches anonymisiertes Bewerbungsverfahren aufgesetzt. Sie hat jedoch ihr im Projektzeitraum laufendes Personalauswahlverfahren für die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten bzw. zum Verwaltungsfachangestellten einer Kurzanalyse aus dem Blickwinkel Anonymisierter Bewerbungsverfahren unterziehen lassen. Dies schien insofern naheliegend, als die Vorauswahl zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ausschließlich aufgrund der Ergebnisse von zwei vorgeschalteten Eignungstests erfolgte, die online und anonym durchgeführt wurden.

Im Ergebnis ihrer Kurzanalyse stellte die externe Projektbegleitung fest, dass das Verfahren die Zielsetzungen anonymisierter Bewerbungsverfahren de facto unterstützt, indem Merkmale, die zu bewusster oder unbewusster Diskriminierung führen könnten, im ersten Schritt des Bewerbungsverfahrens im Hintergrund bleiben⁵.

SenInnSport wird auch für andere Einstellungsverfahren prüfen, wie innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen der Bestenauslese die Chancengleichheit insbesondere durch Verknüpfung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens mit dem E-Recruiting-Prozess weiter verbessert werden kann.

○ **Perspektive E-Recruiting**

Im Projektverlauf zeichnete 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 Vergabe- und Implementierungsverfahren für ein landesweites elektronisches Bewerbungs- und Einstellungsverfahren einzubringen.

Für dieses IT-Projekt wurde ein EU-weites Vergabeverfahren durchgeführt. Seit November 2014 steht für die medienbruchfreie IT-Unterstützung von allgemeinen Personalrekrutierungsprozessen landesweit ein Standardverfahren zur Verfügung, das von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport verantwortet wird. Nach der Bereitstellung des Standardsystems wurden mit der LADS die spezifischen Anforderungen zur Abbildung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens im E-Recruiting definiert, die derzei

⁵ Innerhalb der Kurzanalyse konnten die verwendeten Eignungstests selbst nicht näher auf potentielle Barrieren und evtl. diskriminierende Faktoren untersucht werden.

tig geprüft und systemseitig umgesetzt werden. **Im Ergebnis werden im Standardsystem die erforderlichen Grundfunktionalitäten für die Durchführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren noch im ersten Halbjahr 2015 zur praktischen Erprobung des Systemmoduls in einem Pilotbereich zur Verfügung stehen.** Im Rahmen des allgemeinen Anforderungsmanagements für das landesweite E-Recruiting-System werden auch zukünftig die fachlichen Anforderungen, die sich aus anonymisierten Bewerbungsverfahren ergeben, systematisch berücksichtigt und - soweit wie möglich - umgesetzt.

5. Umsetzung und Ergebnisse

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen mit dem LAGetSi und der LADS, die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, die Bezirke Reinickendorf, Mitte, Pankow und Charlottenburg-Wilmersdorf sowie - auf Ebene der Landesunternehmen - die degewo haben sich aktiv am Landesprojekt beteiligt.

a) Motivation zur Teilnahme am Berliner Projekt

Für die teilnehmenden Landesbehörden und Landesunternehmen war neben dem parlamentarischen Aufforderung bzw. dem Ersuchen der BVV und den jeweiligen Leitungsaufträgen zur Durchführung des Verfahrens folgende Beweggründe entscheidend, sich an dem Berliner Pilotprojekt zu beteiligen⁶:

- Reduzierung der Gefahr einer eventuell unbewussten Diskriminierung, Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren im Sinne der Stärkung diskriminierungsfreier Personalauswahlprozesse.
- Überprüfung der Rekrutierungsverfahren und Identifizierung „blinder Flecken“: „können wir wirklich sicher sein, dass wir nicht diskriminieren?“.
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren als vertrauensbildende Maßnahme einsetzen.
- Entwicklung bzw. Förderung eines nach Außen und Innen erkennbaren Leitbildes einer wertschätzenden Kultur; Wunsch nach noch deutlicherer Sichtbarmachung des bereits praktizierten Vorgehens hinsichtlich diskriminierungsfreier Personalauswahlprozesse und interkultureller Öffnung; Erhöhte Attraktivität als Arbeitgeber/in.
- Erschließung neuer Gruppen von Bewerbenden
- Interesse an allgemeiner Modernisierung der Einstellungsverfahren.
- Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren im Sinne der Verschlankung und Beschleunigung der Arbeitsprozesse.
- Überprüfung der Praktikabilität von Anonymisierten Bewerbungsverfahren.

b) Einsatzfelder

Dem dezentralen Projektansatz folgend haben die projektbeteiligten Behörden und Unternehmen selbständig fachliche Einsatzbereiche ausgewählt und dabei gleichermaßen Ausbildungsstellen wie Beschäftigungspositionen für Fachkräfte, mithin ein breites Spektrum an Positionen, berücksichtigt. Wie erwähnt erfolgte der Projektstart in den einzelnen Behörden und Unternehmen aufgrund der unterschiedlichen Einstellungsrou-

⁶ Zusammenstellung auf der Basis der Bilanz-Steuerungsrunde am 19. 1. 2015

tinen und -erfordernisse zeitlich etwas versetzt. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über Einsatzfelder, Methoden und Anzahl der einbezogenen Stellen sowie Bewerbungen.

Abbildung 3
Projektteilnehmende Behörden und Unternehmen

Projektteilnehmende	Zeitraum	Bereich/Einsatzfeld	Beschäftigungsposition	Fortbildung/externe Beratung	Neutrale Stelle benannt	Methode	Anzahl Stellenbesetzungsverfahren	Anzahl Bewerbungen
ArblntFrau	II.- III. Quartal 2014	Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit	Arbeitsschutzoberinspektor/inn/en und Arbeitsschutzreferendar/innen (Nachwuchskräfte)	ja	✓	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	11	108
ArblntFrau	I. Quartal 2015	Landesantidiskriminierungsstelle	Fachreferent/in	ja	✓	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	1	14
InnSport	II. Quartal 2014	Verwaltung	Verwaltungsfachangestellte (Nachwuchskräfte)	ja	✓	Online-Vortest	60	669
BA Mitte	III. – IV. Quartal 2014	Jugendamt	Sozialarbeiter/in (Fachkraft)	ja	✓	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	1	23
BA Pankow	III. – IV. Quartal 2014	Wirtschaftsförderung	Spezialisierte Fachkraft	ja	✓	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	1	55
BA Charlottenburg-Wilmersdorf	I. Quartal 2015	Weiterbildung	Bibliotheksinспекtor/in Verwaltungsangestellte/r (Fachkräfte)	ja	✓	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	2	Verfahren läuft derzeit
BA Reinickendorf	I. – II. Quartal 2014	Fachbereich Personal – Personal-service	Personalsachbearbeitung (Fachkraft)	ja	✓	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	1	28
degewo	III. Quartal 2014 – I. Quartal 2015	Immobilien- und Wohnungswirtschaft	Fachkräfte	ja	✓	Überführung der qualifikationsbezogenen Daten in eine Tabelle/ Fachbereichsliste	16	197
Summe							93	1094

c) Erfahrungen aus der Umsetzung anonymisierter Bewerbungsverfahren

Für Dokumentations- und Auswertungszwecke wurden die beteiligten Behörden und Unternehmen nach Abschluss der dezentralen Projekte zu ihren Erfahrungen befragt. In den Interviews, die mit Neutralen Stellen wie Personalverantwortlichen geführt wurden, wie auch in der gemeinsamen Bilanzrunde, standen dabei die nachstehend genannten Fragen im Mittelpunkt:

- Welche Faktoren haben zu einer guten Projektvorbereitung beigetragen ?
- War das Verfahren praktikabel und welcher Aufwand war damit verbunden?

- Kann das Verfahren zur Gewinnung qualifizierten Personals und der An-sprache neuer Bewerber/innengruppen beitragen?
- Wie wurde das Verfahren von den Bewerber/innen aufgenommen ?

➤ **Welche Faktoren haben zu einer guten Projektvorbereitung beigetragen ?**

Fortbildung/externe Beratung/Informationsmaterial

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind im Rahmen der Rekrutierungsprozesse im Öffentlichen Dienst ein neues Instrument, dem zunächst mit einer gewissen Zurückhaltung begegnet wurde. Insofern war das Kommunikationsmanagement, die Bereitstellung von Fortbildungen, Vor-Ort-Beratungen und weitergehender Informationsangebote von besonderer Bedeutung. Die entsprechenden Möglichkeiten wurden von allen Projektteilnehmenden, gerade auch von den dann mit den Besetzungsverfahren betrauten Kolleginnen und Kollegen, genutzt und als sehr hilfreich empfunden. Vielfach wurde berichtet, dass in den von der externen Projektbegleitung durchgeführten Workshops auch die skeptischen Stimmen einbezogen, Pro- und Contra konstruktiv erörtert und mancher Knoten gelöst werden konnte.

Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen

Alle projektbeteiligten Behörden/Unternehmen haben im Vorfeld des jeweiligen Verfahrens die **örtlichen Beschäftigtenvertretungen** im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit frühzeitig informiert und eingebunden. Die Beschäftigtenvertretungen haben zum Teil auch an den angebotenen Fortbildungen sowie Informationsveranstaltungen teilgenommen und insgesamt zur Beförderung und Akzeptanz der Prozesse beigetragen. Auch der **Hauptpersonalrat** zeigte sich sehr interessiert am Landesprojekt, lud die LADS zur Vorstellung des Projekts ein und unterstützte die Zielsetzungen des Projekts ausdrücklich.

➤ **War das Verfahren praktikabel und welcher Aufwand war damit verbunden?**

Standardisiertes Bewerbungsformular

Das im Prozess entwickelte standardisierte Bewerbungsformular wurde gerade auch von den **Personalverantwortlichen** in der strukturierten Aufbereitung der relevanten Bewerbungsinformationen als ein deutlicher Zugewinn hinsichtlich Übersichtlichkeit und Aussagekräftigkeit bewertet. Das Verfahren eröffnete eine **verbesserte und objektivere Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerber/innen**. Positiv wurde bewertet, dass das „standardisierte Bewerbungsformular“ auf die Bedarfe der einstellenden Behörden und spezifischen Anforderungen der jeweiligen **Stellen flexibel** „zuschneidbar“ ist. Auch in der **intensiveren Steuerungsmöglichkeit** hinsichtlich der Aspekte, zu denen sich die Bewerber/innen äußern müssen, wurden Vorteile gesehen. In der Regel hätten **alle für die Vorauswahlentscheidung relevanten Informationen vorgelegen**. Gegenfalls bestehende Optimierungsbedarfe würden bei weiteren Einsätzen gut berücksichtigt werden können.

Das strukturierte Formular mit dem qualifikationsbezogenen Fragen führte nach Aussagen verschiedener Personalverantwortlicher zu einer **erhöhten Effizienz**. Die Daten waren schneller auffindbar, besser vergleichbar, „man musste sie nicht aus den zum Teil sehr unterschiedlichen Unterlagen umständlich heraussuchen“. Dies hoben einige

Interviewpartner/innen gerade auch vor dem Hintergrund hervor, dass manche Einstellungsverfahren sehr lange dauerten. Der „anfängliche Aufwand amortisiere sich schnell“.

Bearbeitung der Bewerbungen durch die Neutralen Stellen

In den nachgehenden Gesprächen mit den Neutralen Stellen wurde durchgängig auf den zunächst zusätzlichen **Aufwand** verwiesen, der mit dem Verfahren verbunden war. Insbesondere die Nachkorrekturen, die aufgrund dann doch personenbezogener Aussagen der sich bewerbenden Personen vorgenommen werden mussten oder technische Schwierigkeiten, die mit der barrierefreien online-Bereitstellung des Formulars oder dessen Inkompatibilität mit bestimmten Betriebssystemen verbunden waren, wurden in diesem Zusammenhang erwähnt. Für die Verwaltungen, die – wie SenArbIntFrau - mehrere Verfahren durchgeführt haben, zeigte sich allerdings sehr schnell eine gewisse **Routine**, in deren Folge sich die Abläufe unkomplizierter und schneller gestalteten.

Unabhängig davon wurde der Wunsch nach einem medienbruchfreien, **onlinegeführten** und die technische Aufarbeitung anonymisierter Bewerbungsverfahren erleichternden **System** nahezu durchgängig vorgetragen.

Nachsteuerung hinsichtlich LGG und SGB IX

Um den Vorgaben des LGG und SGB IX gerecht zu werden wurden die Entscheidungen des Vorauswahlgremiums von den Neutralen Stellen dahingehend überprüft, ob ggf. Menschen mit Behinderung ebenfalls einzuladen waren oder ob ggf. die Anzahl einzuladender Frauen unter Berücksichtigung des § 6 Abs. 1 des LGG erhöht werden musste. Im Laufe des Berliner Projekts wurden hinsichtlich des SGB IX durchaus Nachsteuerungen vorgenommen, hinsichtlich des LGG wurden keine Nachsteuerungsbedarfe bekannt. Die Rechte der Frauenvertreterin bleiben unberührt.

➤ *Wie wurde das Verfahren von den Bewerberinnen und Bewerbern aufgenommen ?*

Die Neutralen Stellen berichteten, dass sich seitens der Bewerbenden die Nachfragen zum Verfahren als solchem entgegen der Erwartungen in Grenzen hielten.

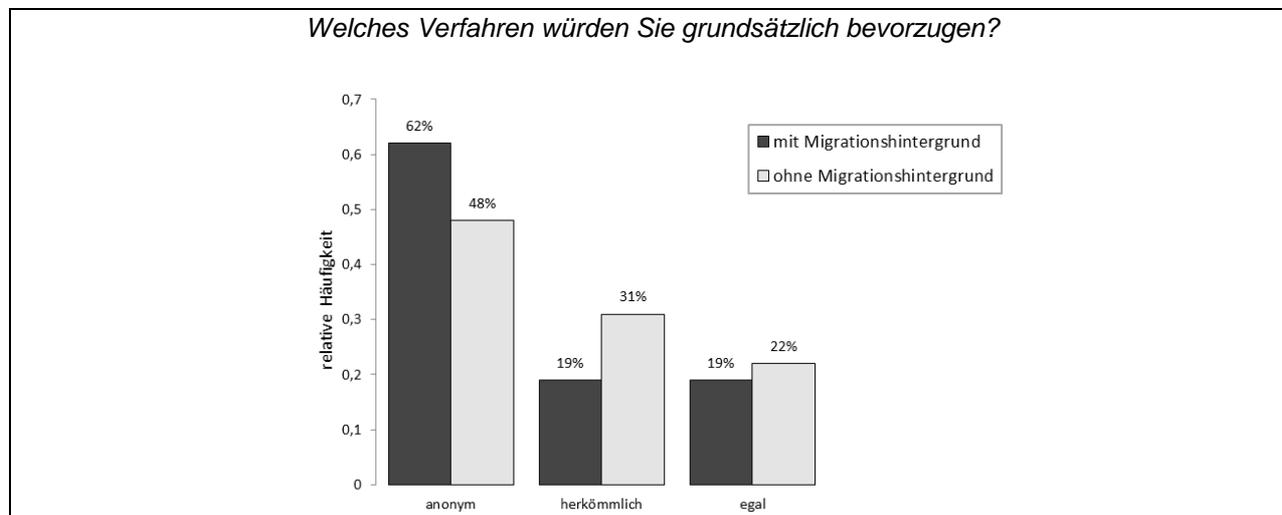
In Baden-Württemberg ist man der Frage nach der Bewertung des Verfahrens durch die Bewerber und Bewerberinnen über eine Online-Umfrage nachgegangen. Klar ersichtlich war, dass Personen mit Diskriminierungserfahrung in Bewerbungsverfahren (etwa die Hälfte der 245 befragten Personen) meinten, ihr Potential mit den anonymisierten Verfahren besser darstellen zu können und ihre Erfolgsaussichten höher einschätzten.⁷

⁷ Vgl. Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA); Krause u.a., Abschlussbericht des Projektes „Anonym bewerben in Baden-Württemberg“, S. 24 ff.

http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCkQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.iza.org%2Fen%2Fwebcontent%2Fpublications%2Freports%2Freport_pdfs%2Freport_pdfs%2Fiza_report_63.pdf&ei=FOzLVI6HFSLtO4TdGNAI&usg=AFQjCNFEfnsiYRkSUbP DfDMoNR2EEk6ZMA&sig2=WaDYOtXitgIHf8PeoLH_g&bvm=bv.85970519.d.ZWU

Aus einer Umfrage, die im Rahmen des Pilotprojektes des Bundes durchgeführt wurde, ging weitergehend hervor, dass gerade **Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund** Anonymisierte Bewerbungsverfahren positiv einschätzen und gegenüber herkömmlichen Bewerbungsverfahren bevorzugen, wie folgendes Diagramm zeigt:

Abbildung 4



Bösch, Ines; Alt, Ramona; Krause, Annabelle; Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus F. (2012): Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ – Abschlussbericht. Berlin, Bonn, Frankfurt (Oder): Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Institut Zukunft der Arbeit, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina. S. 20

➤ **Kann das Verfahren zur Gewinnung qualifizierten Personals und der Ansprache neuer Gruppen von Bewerberinnen und Bewerbern beitragen?**

In der Frage, ob durch Anonymisierte Bewerbungsverfahren ein „Mehr“ an Bewerbungen und die Ansprache weiterer Zielgruppen gelingen konnte, waren die **Erfahrungen unterschiedlich**. Während bei SenArbIntFrau/LAGetSi und auch im BA Pankow über das ABV eine im Vergleich hohe Anzahl von Bewerbungen erzielt wurde, wurden von anderen projektteilnehmenden Behörden, wie dem BA Mitte, eine eher geringere Anzahl von Bewerbungen konstatiert.

Alle Beteiligten aber hielten fest, dass „**die guten Bewerbungen**“ dabei waren und die Qualität und Aussagekraft der Bewerbungen eher zugenommen habe.

Die degewo hat als einzige Projektteilnehmer/in einen zumindest cursorischen Vergleich mit den klassischen Verfahren vornehmen können. Während die Fachebene eine Entscheidung auf der Basis eines komprimierten und anonymisierten Qualifikationsprofils fasste, sichtete die Personalstelle parallel die in klassischer Form vorliegenden Bewerbungsunterlagen. Im Ergebnis stellte diese fest, dass „wir das zu 80 – 90 % genauso gemacht hätten“. In Einzelfällen sei aber zu beobachten gewesen, dass **erhöhte Chancen für Bewerbende gegeben waren, die „sonst wohl durch das Raster gefallen wären“**.

Bei SenArbIntFrau/LAGetSi wurden im Bewerbungsprozess auf freiwilliger Basis Angaben zu einem evtl. Migrationshintergrund nach der Definition des PartIntG erhoben. Danach lagen für einen Behördenbereich, in dem bislang eher wenig Personen mit Migrationshintergrund tätig sind, ein Anteil von 14 % Bewerber/innen mit Migrationshintergrund vor. Bemerkenswert auch der mit 56 % **vergleichsweise hohe Anteil der Bewerbungen von Frauen**. Bei den Bewerbungsgesprächen waren Frauen zu 58% und

bei den konkreten Stellenbesetzungen mit 90 % vertreten, Bewerbende mit Migrationshintergrund zu 10 %.

Bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport (Verfahren für Verwaltungsfachangestellte) lag der Anteil von Bewerbenden mit Migrationshintergrund bei knapp 12 %, im Vorstellungsgespräch bei 16 % und bei den Einstellungen bei gut 18 %.

Bei den Projektteilnehmenden war es jedoch Konsens, dass Anonymisierte Bewerbungsverfahren „**keine gezielte Werbestrategie ersetzen**“ und grundsätzlich von einer generellen Optimierung des Personalmarketings und Ausweitung der Such- und Rekrutierungskanäle begleitet sein sollten. Sehr gute Beispiele sind hierfür u.a. die Kampagne „Mach Berlin zu Deinem Job“ oder auch das Programm „Berlin braucht Dich!“.

Zusammenfassung

- Alle Projektbeteiligten haben bereits vor ihrer Beteiligung am Landesprojekt Anonymisierte Bewerbungsverfahren diverse Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen. Durch die Teilnahme am Landesprojekt wurden diese nicht ersetzt, sondern in ausgewählten Bereichen ergänzt.
- Die Projektbeteiligten sehen in Anonymisierten Bewerbungsverfahren ein praktikables Instrument, das zu einem „Mehr“ an Chancengleichheit und Objektivität in Rekrutierungsprozessen beitragen kann und das hinsichtlich unbewusster Diskriminierungsmuster sensibilisiert.
- In anonymisierten Bewerbungsverfahren liegen nicht unbedingt mehr, aber qualitativ hochwertige und aussagekräftigere Bewerbungen vor. Der Anspruch, im Rahmen der Bestenauslese qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber einzustellen, wird auch über anonymisierte Bewerbungsverfahren erfüllt.
- Das im Projekt entwickelte Bewerbungsformular trägt zu einer verbesserten Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerbenden bei.
- Das Verfahren, wenn es etabliert ist, kann zur Optimierung und Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren beitragen. Die im Rahmen des Projekts eingeleitete Verbindung des Instruments mit den E-recruiting Prozessen des Landes wird für sehr wichtig erachtet.
- Der weitere Einsatz von anonymisierten Bewerbungsverfahren in ausgewählten Einsatzbereichen und unter Nutzung eines online gestützten Bewerbungsmanagements wird von den Projektteilnehmenden grundsätzlich befürwortet.

Ausblick

Die „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ haben einen ersten Praxistest im Bereich der Berliner Landesverwaltung und –unternehmen gut bestanden. Das Landesprojekt hat wertvolle Hinweise und Erkenntnisse gebracht, über die ersten, zweifellos aufwändig zu nehmenden, Hürden hinweg geholfen und die belastbare Voraussetzungen für den weiteren Einsatz des Verfahrens geschaffen. Im Ergebnis des Landesprojekts und dank des aktiven Engagements der projektbeteiligten Behörden und Unternehmen

steht den Personalverantwortlichen im Land Berlin jetzt eine praxiserprobte Option „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ zur Verfügung.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren können nicht jedwede Benachteiligung im Bewerbungsverlauf verhindern, aber sie reduzieren die Gefahr einer unbewussten Diskriminierung in der ersten, besonders wichtigen, Stufe der Vorauswahlentscheidungen. Nach Außen und Innen setzen sie ein zusätzliches Signal für Chancengleichheit und kommen einer wichtigen vertrauensbildenden Maßnahme gerade für die Personen gleich, die Diskriminierung erlebt haben. Dem misst der Senat hohe Bedeutung zu.

Vor diesem Hintergrund und aufgrund der ermutigenden praktischen Erfahrungen aus dem Pilotprojekt sieht sich der Senat darin bestärkt, weiterhin für das Instrument der anonymisierten Bewerbungsverfahren zu werben und es in ausgewählten Bereichen der Landesverwaltung zum Einsatz zu bringen. Die Berliner Behörden, Landesunternehmen und Hochschulen, und insbesondere die jeweils für die Personalentwicklung zuständigen Bereiche werden über die Ergebnisse des Pilotprojekts und seine Produkte gezielt informiert. Parallel werden in 2015 weiterhin Beratungs- und Fortbildungsangebote zur praxisnahen Unterstützung der Implementierungsprozesse bereitgestellt. Im Rahmen des E-Recruiting Prozesses wird das Modul Anonymisierte Bewerbung zeitnah bereitstehen.

Der Senat begrüßt, dass neben der Verwaltung und Landesunternehmen auch weitere Berliner Verbände und Organisationen zunehmend Anonyme Bewerbungsverfahren einsetzen. Zu ihnen gehört die Magnus Hirschfeld Gesellschaft, die Berliner Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben (DGB/VHS), die Türkische Gemeinde in Deutschland oder auch das Wissenschaftszentrum. Im zweiten Halbjahr 2015 wird die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung auch diese Akteure, sowie auch die Berliner IHK und HWK zu einer Fachkonferenz einladen, um den Erfahrungsaustausch zu neuen, innovativen und chancengleichheitsorientierten Wegen der Personalrekrutierung weiter zu befördern.

Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Das Land Brandenburg hat bislang kein analoges Landesprojekt aufgesetzt.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

Keine

Wir bitten, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

Berlin, den 21. April 2015

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit,
Integration und Frauen

Sehr geehrte Bewerberin, sehr geehrter Bewerber,

vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Stellenausschreibung.

Um auch weiterhin die Vielfalt in meiner Verwaltung zu fördern und die Chancengleichheit im Bewerbungsprozess sicherzustellen, beabsichtige ich ein

anonymisiertes Bewerbungsverfahren

durchzuführen.

Bitte bedienen Sie sich für Ihre Bewerbung ausschließlich des vorliegenden Bewerbungsformulars. Neben dem Anschreiben mit den Hinweisen zum Verfahren nimmt es Ihre **Kontakt-** wie **Qualifikationsdaten** auf.

Nachdem sie es am Computer ausgefüllt haben, drucken Sie bitte sämtliche Blätter aus und senden diese gemeinsam mit Ihren Anlagen (Zeugnisse, Nachweise über Tätigkeiten, Beurteilungen...) an:

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

.....
.....

Um die Anonymisierung zu wahren, wird den auswählenden Personen nur das anonymisierte Qualifikationsprofil zur Verfügung gestellt. Die Kontaktdaten wie die weiteren Anlagen verbleiben zunächst bei der Neutralen Stelle. Setzen Sie deshalb den Schwerpunkt Ihrer Bewerbung auf die Abbildung Ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten. Auf dieser Grundlage wird die Entscheidung zur Einbeziehung in das weitere Auswahlverfahren getroffen.

Bitte verwenden Sie bei Ihren Angaben im Qualifikationsformular durchgängig geschlechtsneutrale resp. Bezeichnungen für beide Geschlechter (z. B. Ingenieurin/Ingenieur) und vermeiden Sie sonstige Angaben, die Rückschlüsse auf Ihre ethnische Herkunft, Ihr Geschlecht, Ihre Religion oder Weltanschauung, Ihr Alter, Ihre sexuelle Identität, Ihren Familienstand oder eine Behinderung zulassen.

Nach der ersten Vorauswahl wird die Anonymisierung aufgehoben und alle Bewerbungsunterlagen im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs wieder zusammengeführt.

Falls Sie Fragen zum Verfahren oder zum Ausfüllen des Formulars haben, zögern Sie nicht, anzurufen. Unter der Telefonnummer ... hilft Ihnen gerne weiter.

Weitere Informationen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren finden Sie auch unter <http://www.berlin.de/lb/ads/>.

Auswahlverfahren zur Kennzahl

Bitte freilassen für
Anonymisierungsziffer:

Projektkoordination „ABC“

Bewerbungsformular

Motivationsschreiben

Bitte erläutern Sie die Gründe für Ihre Bewerbung. Vermeiden Sie dabei personenbezogene Angaben, die Rückschlüsse beispielsweise auf Ihr Alter, Ihr Geschlecht, Ihre Herkunft, Ihren Familienstand, Ihre sexuelle Identität oder Ihre Religion zulassen. Verzichten Sie bitte auch auf eine namentlich unterschriebene Grußformel.

max Zeichen

Bitte beachten Sie auch im Folgenden immer darauf, geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Studium/Berufsausbildung

1. Abschluss

Abschluss als	
Abschlussnote	
nachweisbare Studien-/ Ausbildungsschwerpunkte	
Hochschule/Ausbildungsbetrieb	

2. Abschluss

Abschluss als	
Abschlussnote	
nachweisbare Studien-/ Ausbildungsschwerpunkte	
Hochschule/Ausbildungsbetrieb	

3. Abschluss

Abschluss als	
Abschlussnote	
nachweisbare Studien-/ Ausbildungsschwerpunkte	
Hochschule/Ausbildungsbetrieb	

Berufserfahrung

Bitte geben Sie chronologisch (**beginnend mit Ihrem aktuellen Aufgabengebiet**) Ihre letzten 5 beruflichen Tätigkeiten an. Die Dauer beschreiben Sie bitte in Monaten, nicht in Jahresdaten.

1. (aktuelle) Tätigkeit

Art der Tätigkeit	
Arbeitgebendes Unternehmen/ Behörde/ Einrichtung	
Dauer in Monaten	
Arbeitsinhalte der Tätigkeit (nach Wichtigkeit)	

2. Tätigkeit davor

Art der Tätigkeit	
Arbeitgebendes Unternehmen/ Behörde/ Einrichtung	
Dauer in Monaten	
Arbeitsinhalte der Tätigkeit (nach Wichtigkeit)	

3. Tätigkeit davor

Art der Tätigkeit	
Arbeitgebendes Unternehmen/ Behörde/ Einrichtung	
Dauer in Monaten	
Arbeitsinhalte der Tätigkeit (nach Wichtigkeit)	

4. Tätigkeit davor

Art der Tätigkeit	
Arbeitgebendes Unternehmen/ Behörde/ Einrichtung	
Dauer in Monaten	
Arbeitsinhalte der Tätigkeit (nach Wichtigkeit)	

5. Tätigkeit davor

Art der Tätigkeit	
Arbeitgebendes Unternehmen/ Behörde/ Einrichtung	
Dauer in Monaten	
Arbeitsinhalte der Tätigkeit (nach Wichtigkeit)	

Weitere stellenrelevante Tätigkeiten / zivilgesellschaftlicher Engagement / Praktika

Hier können Sie bis zu 5 Tätigkeiten angeben, die im Rahmen der Stellenausschreibung ggf. relevant sind.

1. Tätigkeit

Art der Tätigkeit (zivilgesellschaftliches Engagement oder Praktikum)	
Dauer der Tätigkeit	
Tätigkeitsschwerpunkte	
Unternehmen/Behörde/Einrichtung	

Anonymisierungsziffer
Wird durch Neutrale Stelle ausgefüllt

2. Tätigkeit

Art der Tätigkeit (zivilgesellschaftliches Engagement oder Praktikum)	
Dauer der Tätigkeit	
Tätigkeitsschwerpunkte	
Unternehmen/Behörde/Einrichtung	

3. Tätigkeit

Art der Tätigkeit (zivilgesellschaftliches Engagement oder Praktikum)	
Dauer der Tätigkeit	
Tätigkeitsschwerpunkte	
Unternehmen/Behörde/Einrichtung	

4. Tätigkeit

Art der Tätigkeit (zivilgesellschaftliches Engagement oder Praktikum)	
Dauer der Tätigkeit	
Tätigkeitsschwerpunkte	
Unternehmen/Behörde/Einrichtung	

5. Tätigkeit

Art der Tätigkeit (zivilgesellschaftliches Engagement oder Praktikum)	
Dauer der Tätigkeit	
Tätigkeitsschwerpunkte	
Unternehmen/Behörde/Einrichtung	

Kompetenzen

Bitte beantworten Sie die nachstehenden Fragen. Es stehen jeweils bis zu ... Zeichen zur Verfügung.

1.	In welchen Zusammenhängen haben Sie Kenntnisse über die fachlichen Standards im Handlungsfeld ABC erworben?
2.	Welche Erfahrungen haben Sie in der Gremien- und Netzwerkarbeit im Handlungsfeld ABC?
3.	Welche Erfahrungen haben Sie in der administrativen Umsetzung drittmittelfinanzierter Projekte?

4.	Welche Kompetenzen und Erfahrungen bringen Sie ein, um ein diversitygerechtes Arbeitsumfeld mitzugestalten?
----	---

Fortbildungen

Welche stellenrelevanten Fortbildungen haben Sie in den letzten zwei Jahren besucht?

--

Auswahlverfahren zur Kennzahl

Bitte freilassen für
Anonymisierungsziffer:

--

Projektkoordination „ABC“

Kontaktdaten

Die Angaben in diesem Formulareil dienen ausschließlich dazu, mit Ihnen Kontakt aufnehmen zu können. Sie werden von den Qualifikationsdaten getrennt und verbleiben zunächst bei der Neutralen Stelle.

Erst nach einer Entscheidung über eine Einladung zum Vorstellungsgespräch werden die Kontaktdaten sowie die ergänzenden Unterlagen (Zeugnisse, Nachweise über Tätigkeiten, Beurteilungen...) über die jeweilige Anonymisierungsziffer mit dem Bewerbungsformular wieder zusammengeführt.

Anrede	
Titel	
Vorname	
Nachname	
Straße und Hausnummer	
Postleitzahl/Ort	
Telefonnummer	
E-Mail	

Schwerbehinderung (freiwillige Angabe)

Besitzen Sie einen Grad der Behinderung von mindestens 50 oder sind Sie einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt? Diese Angabe ist im Hinblick auf die Fördermechanismen des SGB IX für Mensch mit einer Behinderung **freiwillig** und kann nur so den Schutzgedanken für schwerbehinderte Menschen in diesem Verfahren umfassend sicherstellen.

- Ich gehöre zu dem geschützten Personenkreis nach dem SGB IX als **schwerbehinderter** Mensch gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX (ab Grad der Behinderung 50).

- Ich gehöre zu dem geschützten Personenkreis nach dem SGB IX als den schwerbehinderten Menschen **gleichgestellter behinderter** Mensch gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX (Grad der Behinderung: 30 bis 49) und bin im Besitz eines Gleichstellungsbescheides des Arbeitsamtes.

Weitere freiwillige Angaben

Wie Ihre Kontaktdaten verbleiben auch die folgenden Angaben zunächst bei der Neutralen Stelle und werden den auswählenden Personen erst **nach einer Entscheidung über eine Einladung zum Vorstellungsgespräch** zur Verfügung gestellt.

Im Hinblick auf Förderung von Frauen und § 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) geben Sie bitte Ihr Geschlecht an.

Bitte nehmen Sie eine Eintragung vor.

Geschlecht	<input type="text"/>
------------	----------------------

Im Hinblick auf Förderung von unterrepräsentierten Gruppen gemäß Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG) können Sie mir mitteilen, ob Sie einen **Migrationshintergrund** nach § 2 PartIntG haben.

Freiwillige Angabe: Trifft das für Sie zu?