

Stadt Reutlingen 10 Hauptamt Gz.: 10-4-di/szi		21/007/16		04.03.2021
Beratungsfolge	Datum	Behandlungszweck/-art		Ergebnis
VKSA	16.03.2021	Kenntnisnahme	öffentlich	
I-Rat	24.03.2021	Kenntnisnahme	öffentlich	
Mitteilungsvorlage Mehr Chancengleichheit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren - Anfrage der SPD-Fraktion vom 20.11.2020				
Bezugsdrucksache 20/006/062				

Kurzfassung

Geleitet von dem Ziel, Auswahlprozesse diskriminierungsfrei durchzuführen, hat die Stadtverwaltung Bewerbungsverfahren sehr klar an gesetzlichen Vorgaben ausgerichtet und klar strukturiert. Gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern gewährleisten die Einbindung des örtlichen Personalrats, der internen Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen und die Anwendung strukturierter Interviews. Aufgrund der Anfrage der SPD-Fraktion wurde ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren erneut geprüft. Der Vorschlag stößt weiterhin an Grenzen hinsichtlich Praktikabilität, Verwaltungsaufwand und zusätzlichen Kosten und verspricht kein Mehrwert im Sinne der Anfrage. Er wird deshalb nicht weiterverfolgt.

Sachverhalt

1. Rahmenbedingungen der Personalwirtschaft der Stadt Reutlingen

Die Stadt Reutlingen ist die zweitgrößte Arbeitgeberin in Reutlingen mit mehr als 2.600 Mitarbeitenden in unterschiedlichsten Bereichen. Der Bereich der Kindertagesbetreuung mit über 700 Mitarbeitenden stellt die größte Beschäftigtengruppe dar, der Eigenbetrieb TBR beschäftigt rund 300 Mitarbeitende, der Eigenbetrieb SER rund 80. Die fachlichen Qualifikationen reichen von Ausbildungen/Studiengängen im Verwaltungsbereich, über den pädagogischen Bereich bis hin zu technischen und naturwissenschaftlichen Qualifikationen aller Art. Das Spektrum der bei der Stadt Reutlingen angebotenen Stellen und damit auch der anzusprechenden Bewerberinnen und Bewerber ist sehr breit.

1.1 Stellenbesetzungsverfahren unter Beteiligung Personalrat, Vertrauensperson für Schwerbehinderte, Gleichstellungsbeauftragte

Bei der Stadt Reutlingen wurden in den letzten beiden Jahren jeweils etwa 280 Stellen ausgeschrieben und die damit verbundenen Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt.

Hierbei stellen das Prinzip der Bestenauslese und das im Grundgesetz verankerte Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern nach **Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung** die Leitplanken für die Bewerberauswahl dar. Dass hierbei nicht auf Alter, Geschlecht, kulturelle Herkunft oder sonstige Merkmale abgestellt werden kann, sondern im Fokus die jeweilige Qualifikation und die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle im Vordergrund steht, ergibt sich bereits aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und versteht sich für die Stadt Reutlingen als Unterzeichnerin der Charta der

Vielfalt von selbst. Das Thema Gleichbehandlung unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen findet daher auch mit folgender Formulierung Ausdruck in allen Stellenausschreibungen, die von der Stadt Reutlingen veröffentlicht werden:

„Wir sind eine moderne Stadtverwaltung, die den Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt im Alltag lebt. Wir pflegen eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Die Förderung der Chancengleichheit ist für uns selbstverständlich. Wir begrüßen daher Bewerbungen aus allen Altersgruppen, unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Behinderung, Religion, Nationalität, Weltanschauung und sexueller Orientierung.“

1.2 Personalgewinnungsstrategie

Zur Gewinnung von geeignetem Personal ist die Personalabteilung auf unterschiedlichen Kanälen präsent, um die Stadt als attraktive, familienfreundliche und faire Arbeitgeberin zu präsentieren. Zuletzt hat die Schaffung der Arbeitgebermarke mit dem Leitslogan „Endlich Montag - Arbeitsplätze, die Sie lieben werden“ für Aufmerksamkeit gesorgt. Bewerber/-innen heben dies in Vorstellungsgesprächen regelmäßig positiv hervor. Auf Messen (z.B.: Hochschulmessen der Hochschulen Ludwigsburg und Kehl, Fachkräftetag Neckar-Alb, BiNea...) ist die Stadt als Arbeitgeberin vertreten und schafft damit eine Grundlage für die Reichweite des guten Rufs der Stadt Reutlingen als Arbeitgeberin, die auf zukünftige Mitarbeitende zugeht. Die Offenheit als Ausfluss aus der Charta der Vielfalt, gelebte Chancengleichheit und Fairness werden nicht nur bei Rekrutierungsmaßnahmen betont. Auch unsere Personalbetreuung und -entwicklung richtet sich an diesen Maßstäben aus.

2. Rechtsrahmen

Das Grundgesetz gewährt in Artikel 33 Absatz 2 jedem deutschen Staatsbürger nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gibt darüber hinaus einen weiteren Rahmen für die Personalarbeit der Stadt Reutlingen vor. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die Personalgewinnungspolitik der Stadt Reutlingen ist an diesem Ziel orientiert und die Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren findet unter Einhaltung dieser gesetzlichen Maßgabe statt.

3. Anonyme Bewerbungsverfahren

Der Auswahlprozess beginnt mit der Sichtung der Bewerbungsunterlagen. An diesem Sichtungs- und Auswahlprozess sind bereits mehrere Personen beteiligt, die den Grundsätzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtet sind. Innerhalb der Verwaltung wurde noch kein Vorgang registriert, dass jemand trotz vorhandener Qualifikation aufgrund der eingereichten Bewerbungsunterlagen diskriminiert und nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde.

Auswahlprozesse bei der Stadt Reutlingen werden bereits sehr strukturiert und damit diskriminierungsfrei durchgeführt (s.o.: Einbindung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung, ggf. der internen Gleichstellungsbeauftragten und bei Auszubildendenvertretung). Die konkreten Vorstellungsgespräche, bei denen die Interessenvertretungen beteiligt sind, finden in Form von (halb-) strukturierten Interviews statt, sodass die

Vergleichbarkeit der erhaltenen Antworten durch die Bewerber/-innen auf die gestellten Fragen gegeben ist. Zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen bei der Stadtverwaltung Reutlingen steht jeder Führungskraft ein Leitfaden zur Verfügung. Auf dieser Basis, anhand der im Bewerbungsverfahren gewonnenen Eindrücke von den persönlichen und fachlichen/ inhaltlichen Kenntnissen, gelingt ein weitestgehend objektiver Eindruck über die Bewerber/-innen.

Eine zusätzliche Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen würde bei der Stadtverwaltung einen beträchtlichen Mehraufwand verursachen, der nicht nur zusätzliche Personal- und Finanzmittel erfordert, sondern Verfahren in die Länge zieht. Der Zeitfaktor darf bei der Besetzung von vakanten Stellen nicht unterschätzt werden. Bewerber/-innen erwarten transparente, aber auch zugleich Auswahlverfahren mit zeitnahen Entscheidungen. Kann dies nicht gewährleistet werden, springen Bewerber/-innen bei einem Alternativangebot erfahrungsgemäß schnell ab. Auch ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren bietet keine Garantie für einen unvoreingenommenen Auswahlprozess. Am Ende auch eines anonymen Auswahlprozesses steht ein persönliches Kennenlernen. Spätestens hier müssen auch die persönlichen Merkmale der Bewerber/-innen zum Tragen kommen.

4. Erfahrungen von Referenzkommunen in vergleichbarer Größenordnung in Baden-Württemberg

Die Stadt Reutlingen hat im Zuge der Prüfung der Anfrage auch Erfahrungen von Referenzkommunen in vergleichbarer Größenordnung eingeholt. Die Stadt Karlsruhe hat im Jahr 2013 am Modellprojekt "Anonym Bewerben" des damaligen Integrationsministerium Baden-Württemberg beteiligt. 12 Positionen wurden damals im Rahmen dieses Projekts besetzt, das Modellprojekt wurde wissenschaftlich begleitet und ausgewertet.

Mit der wissenschaftlichen Auswertung und den Erfahrungen der Stadt Karlsruhe konnte ein Nachweis nicht erbracht werden, dass die mit dem anonymen Verfahren gewünschten Erfolge eintreten. Von der Einführung der anonymisierten Bewerbung wurde deshalb Abstand genommen. Die Absicht, dieses Verfahren ein weiteres Jahr zu erproben scheiterte auch daran, dass kein Unternehmen gefunden werden konnte, das die Anonymisierung der Daten übernommen hätte. Eine Anonymisierung durch manuelles Schwärzen erschien aufgrund des Datenvolumens kein gangbarer Weg. Es hat sich auch gezeigt, dass das anonymisierte Bewerbungsverfahren große Anforderungen an die Bewerbenden in der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen stellt, so dass es nur für höher qualifizierte Bewerbende als sinnvoll erschien. Tendenziell wurde auch ein Rückgang der Bewerbungen festgestellt. In Baden-Württemberg macht keine Großstadt von einem anonymisierten Bewerbungsverfahren Gebrauch.

5. Empfehlung

Aufgrund des beträchtlichen Mehraufwands, der mit anonymisierten Bewerbungsverfahren einhergehen würde, der zeitraubenden Verfahren unter Beteiligung Dritter, der zusätzlichen Kosten und der Tatsache, dass die Verwaltung bereits jetzt unter Einhaltung aller gesetzlichen Normen diskriminierungsfreie Verfahren durchführt unter Beachtung der gesetzlichen und städtischen Vorgaben, empfiehlt die Verwaltung, auf die Durchführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren auch weiterhin zu verzichten.

gez.
Hartmut Queisser