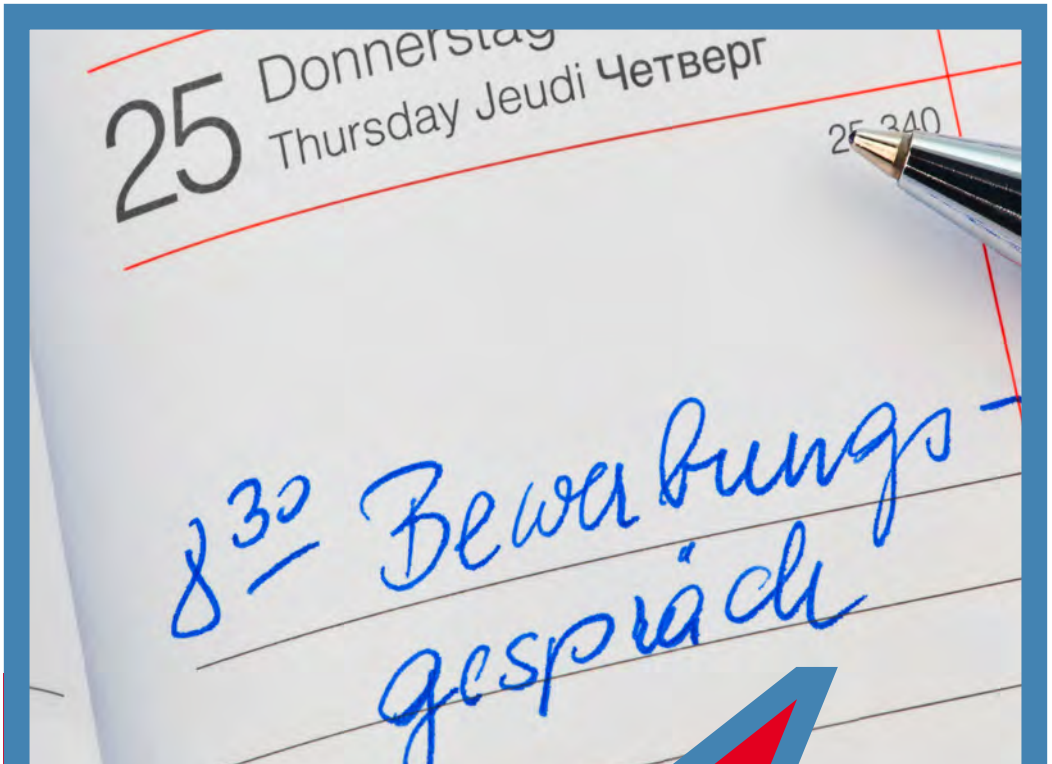


Vielfalt fördern – anonym bewerben



Vielfalt fördern – anonym bewerben

Inhalt

Vorwort	4
Einleitung	5
1. Zentrale fachliche Herausforderungen und Zielstellungen	7
2. Rahmenbedingungen und Kooperationsstrukturen des Landesprojekts	11
a) Zeitrahmen und Projektbeteiligte	11
b) Projektvereinbarung und -standards	12
c) Projektgremien	13
d) Bereitstellung begleitender Informationsangebote und Präsentationen	14
e) Externe Projektbegleitung	15
f) Herausforderung Wirkungsanalyse	16
3. Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Kernprozess und Methoden	18
a) Standardisiertes Bewerbungsformular	19
b) Tabelle	21
c) Anonymer Online-Vortest	21
d) Perspektive E-Recruiting	22

4. Umsetzung und Ergebnisse	24
a) Motivation zur Teilnahme am Berliner Projekt	24
b) Einsatzfelder	25
c) Erfahrungen aus der Umsetzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	28
d) Zusammenfassung	35
5. Ausblick	37
Serviceteil	39
a) Prozessschema eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens	39
b) Muster eines standardisierten Bewerbungsformulars	40
c) Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Hinweise für Behörden und Unternehmen	50
d) Verzeichnis der in dieser Broschüre verwandten Abkürzungen	55
Impressum	57



Vorwort

Nachdem die Bundesantidiskriminierungsstelle ein viel beachtetes Pilotprojekt durchgeführt hat, hat sich jetzt auch Berlin in den Kreis derjenigen Länder und Kommunen eingereiht, die getestet haben, ob mittels anonymisierter Bewerbungsverfahren Vielfalt und Chancengleichheit in Personalauswahlprozessen gefördert und neue Bewerber/innengruppen angesprochen werden können. Warum?

Studien zeigen, dass gerade die allererste Phase des Bewerbungsprozesses unter Diskriminierungsgesichtspunkten eine besonders kritische ist. Ein ungewohnter Name, das Lebensalter, der Familienstand führen dazu, dass manche Bewerbung (vor)schnell beiseite gelegt wird. Dabei spielen oftmals Vorurteile und Vorannahmen eine negative Rolle. An diesem Problempunkt setzen anonymisierte Bewerbungsverfahren an, indem sie qualifikationsbezogene Informationen in den Vordergrund und personenbezogene zunächst in den Hintergrund rücken.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren können zwar nicht jedwede Benachteiligung im Bewerbungsverlauf verhindern, aber sie reduzieren die Gefahr einer unbewussten Diskriminierung bei den Vorauswahlentscheidungen.

Nach außen und innen – und auch das ist mir als Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen sehr wichtig – setzen sie ein sichtbares Signal für Chancengleichheit und kommen einer vertrauensbildenden Maßnahme gerade für die Personen gleich, die Diskriminierung erlebt haben. Deswegen und aufgrund der ermutigenden Erfahrungen aus dem Berliner Pilotprojekt werden wir uns auch in Zukunft für den Einsatz Anonymisierter Bewerbungsverfahren stark machen.

Dilek Kolat

Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen

Einleitung

Einem Beschluss des Abgeordnetenhauses folgend wurden anonymisierte Bewerbungsverfahren erstmals auch in der Berliner Verwaltung erprobt. Die Federführung für das Pilotprojekt lag bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, die fachliche Steuerung bei ihrer Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. In das Projekt, das 2014/15 durchgeführt wurde, waren knapp 100 Stellenbesetzungsverfahren involviert. Insgesamt sind gut 1000 anonymisierte Bewerbungen und Testergebnisse gesichtet und bewertet worden.

Im April 2015 hat der Senat den Schlussbericht zustimmend zur Kenntnis genommen und dem Abgeordnetenhaus zugeleitet. Die vorliegende Broschüre spiegelt diesen Bericht wieder und zeichnet den fachlichen Kontext, Ziele, Herausforderungen und Ergebnisse des Pilotprojekts nach. Man kann – denke ich – mit Fug und Recht sagen, dass das Instrument der anonymisierten Bewerbungsverfahren seinen ersten Praxistest im Bereich der Berliner Landesverwaltung und -unternehmen sehr ordentlich bestanden hat.

Lassen Sie mich an dieser Stelle noch einmal allen mitwirkenden Behörden und Unternehmen für ihr Engagement, ihre Offenheit und ihre Professionalität danken.

Die beiden Senatsverwaltungen für Arbeit, Integration und Frauen sowie für Inneres und Sport, das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit, die Bezirke Reinickendorf, Mitte, Pankow und Charlottenburg-Wilmersdorf, das Wohnungsunternehmen degewo und KOWA (als externe Beratung) waren Motoren und Garanten des Projekts.

In Abwandlung einer sportlichen Weisheit könnte man sagen „Nach dem Projekt ist vor dem Projekt“. Wir werden also „dranbleiben“, informieren und weitere interessierte Behörden und Unternehmen in ihren Bemühungen tatkräftig unterstützen, Vielfalt zu fördern und Diskriminierungen in Bewerbungsverfahren einen Riegel vorzuschieben.

Eren Ünsal

Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung

1. 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

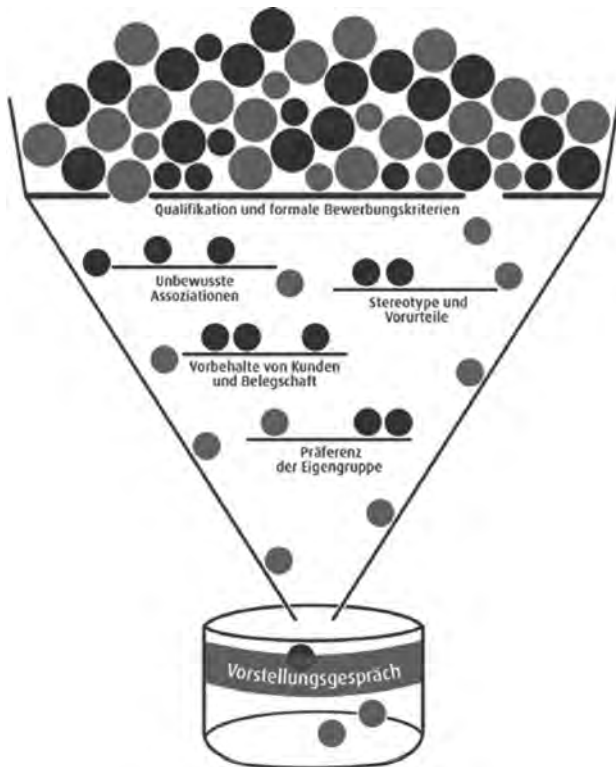
bei Kandidaten mit einem deutschen Namen deutlich höher als bei ihren Mitbewerbern mit einem türkischen Namen. Indizien struktureller Diskriminierungen sind u.a. auch im geringen Frauenanteil in Führungspositionen oder in Leistungserwartungen erkennbar, mit denen ältere Beschäftigte zu ihrem Nachteil 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)



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.

2. 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 bedarf. Erste Abstimmungsrunden und Vorarbeiten begannen im Herbst 2013, gefolgt von der gezielten Ansprache potenzieller 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 1.3.2014–28.2.2015¹. Aufgrund der unterschiedlichen Einstellungs-routinen und -erfordernisse erfolgte die jeweilige operative Projektdurchführung in den beteiligten Behörden und Unternehmen zeitlich etwas versetzt, sodass 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 respektive 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“

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

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.

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 vorliegenden Bericht fließen die Einschätzungen aus der Projektbegleitung von KOWA ein.

Der Schwerpunkt der externen Begleitung¹ lag auf der Qualifizierung und inhaltlichen Prozessberatung der Projektbeteiligten. Dies beinhaltete:

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

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

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 steht¹.

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

¹ 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

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.

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

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

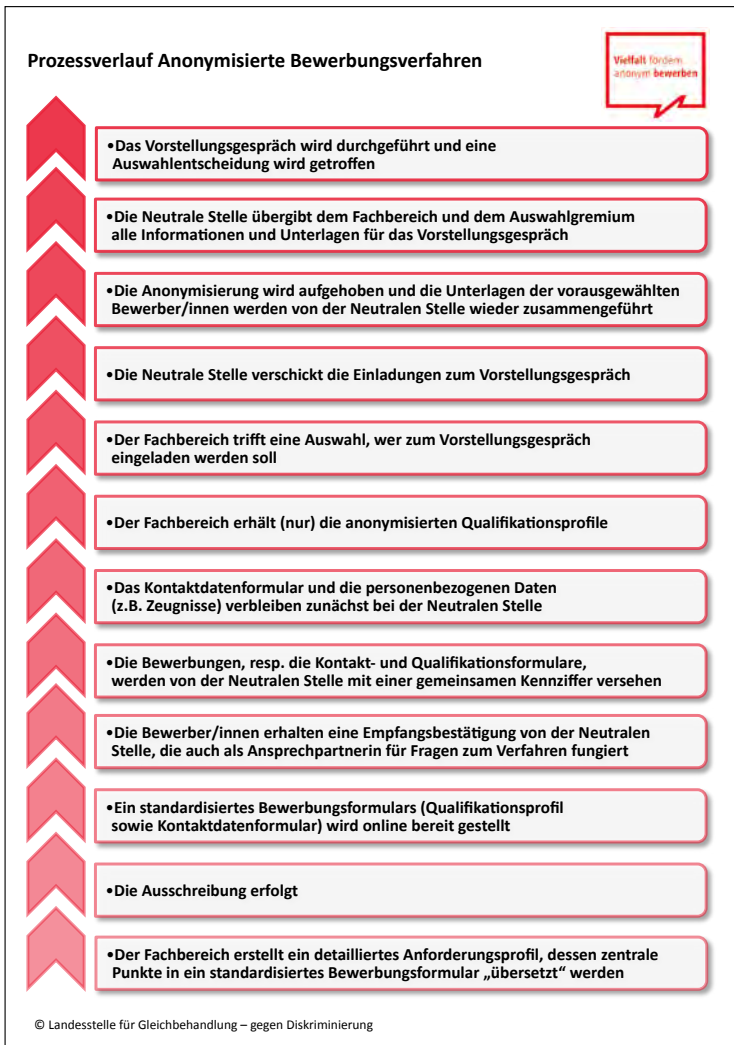
1. **Standardisiertes Bewerbungsformular** und Kontaktbogen, die den Bewerbenden entweder zum Download bereitgestellt oder in Papierform zur Verfügung gestellt wurden (so SenArbIntFrau sowie die Bezirke),
2. Überführung qualifikationsbezogener Daten in eine **Tabelle** auf Basis herkömmlicher Bewerbungsunterlagen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

a) Standardisiertes Bewerbungsformular

In der Mehrzahl der Fälle wählten die Behörden die Anonymisierungsmethode mittels standardisiertem Bewerbungsformular und Kontaktbogen (s. Serviceteil). 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** (s. Serviceteil, S. 40) aufgenommen. Die Personalverantwortlichen haben im Vorauswahlprozess also keine Kenntnis von Namen, Alter, Geschlecht, Behinderung, Herkunft oder Familienstand der Bewerber/innen, auch liegt kein Bewerbungsfoto vor. Die für die Kommunikation mit den Bewerber/innen notwendigen personenbezogene Daten, die in einem getrennt zu führenden **Kontaktdatenformular** (s. Serviceteil, S. 48) 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:



b) 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- respektive 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.

c) 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 bleiben¹.

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.

d) 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 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

¹ Innerhalb der Kurzanalyse konnten die verwendeten Eignungstests selbst nicht näher auf potenzielle Barrieren und evtl. diskriminierende Faktoren untersucht werden.

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 derzeit geprüft und systemseitig umgesetzt werden. **Im Ergebnis werden im Standardsystem die erforderlichen Grundfunktionalitäten für die Durchführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren noch 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.

4. 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 waren 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 beteiligen:¹

- 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,

¹ Zusammenstellung auf der Basis der Bilanz-Steuerungsrunde am 19.1.2015

- 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 selbstständig 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 Einstellungsrouitinen 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	Zeitraumen	Bereich/Einsatzfeld	Beschäftigungsposition	Fortbildung/ externe Beratung	Neutrale Stelle benannt	Methode	Anzahl Stellen- besetzungs- verfahren	Anzahl Bewerbungen
SenArbIntFrau	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
SenArbIntFrau	I. Quartal 2015	Landesantidiskriminierungsstelle	Fachreferent/in	ja	✓	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	1	14
SenInnSport	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	Bibliotheksinspektor/in Verwaltungsangestellte/r (Fachkräfte)	ja	✓	Standardisiertes Bewerbungsformular und Kontaktbogen	2	Verfahren läuft derzeit
BA Reinickendorf	I.–II. Quartal 2014	Fachbereich Personal – Personalservice	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 Ansprache 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 Informations

angebote 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 eröfne eine **verbesserte und objektivere Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerber/innen**. Positiv wurde bewertet, dass das „standardisierte Bewerbungsf formular“ 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**. Gegebenenfalls 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-Bereit

stellung 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, **online-geführten** 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.

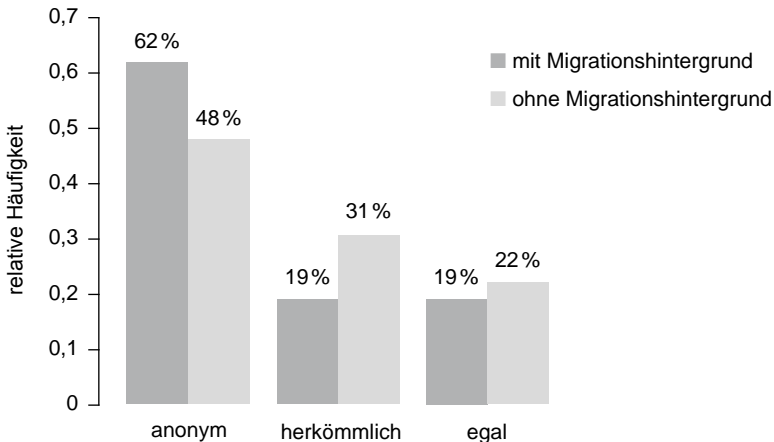
In Baden-Württemberg ist man der Frage nach der Bewertung des Verfahrens durch die Bewerber und Bewerberinnen über eine Online-Umfrage nachgegangen. Klar ersichtlich war, dass Personen mit Diskriminierungserfahrung in Bewerbungsverfahren (etwa die Hälfte der 245 befragten Personen) meinten, ihr Potenzial mit den anonymisierten Verfahren besser darstellen zu können und ihre Erfolgsaussichten höher einschätzten.¹

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:

1 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=FOzIVi6HFSLtO4TdgNAI&usg=AFQjCNFEnfsiYRKSUbpDfDMoNR2EEk6ZMA&sig2=WaDYOtXitgIHf_8PeoLH_g&bv m=bv.85970519,d.ZWU

Abbildung 4¹

Welches Verfahren würden Sie grundsätzlich bevorzugen?



→ 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

¹ Böschen, 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

bei SenArblntFrau/LAGetSi und auch im BA Pankow über das anonyme Bewerbungsverfahren 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 kursorischen 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 SenArblntFrau/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!“.

d) 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 kann, wenn es etabliert ist, 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.

5. Ausblick

Die „anonymisierten Bewerbungsverfahren“ haben einen ersten Praxistest im Bereich der Berliner Landesverwaltung und -unternehmen gut bestanden. Das Landespilotprojekt hat wertvolle Hinweise und Erkenntnisse gebracht, über die ersten, zweifellos aufwändig zu nehmenden, Hürden hinweg geholfen und die belastbaren 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 Berliner Senat hohe Bedeutung zu.

Vor diesem Hintergrund und aufgrund der ermutigenden praktischen Erfahrungen aus dem Pilotprojekt sieht sich der Senat darin bestärkt, weiterhin und im größeren Umfang 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 insbeson

dere 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. Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung wird 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.

Serviceteil

a) Prozessschema eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens



b) Muster eines standardisierten Bewerbungsformulars

Anlage zur Senatsvorlage – „Schlussbericht Anonyme Bewerbungsverfahren“



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/>.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

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

Anonymisierungsziffer	
-----------------------	--

Wird durch Neutrale Stelle ausgefüllt

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	

Anonymisierungsziffer
 Wird durch Neutrale Stelle ausgefüllt

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)	

Anonymisierungsziffer	
-----------------------	--

Wird durch Neutrale Stelle ausgefüllt

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	

Anonymisierungsziffer
Wird durch Neutrale Stelle ausgefüllt

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?

Anonymisierungsziffer

Wird durch Neutrale Stelle ausgefüllt

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 Formularteil 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.

Anonymisierungsziffer	
-----------------------	--

Wird durch Neutrale Stelle ausgefüllt

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	
------------	--

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?

--

c) Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Hinweise für Behörden und Unternehmen

→ Was versteht man unter anonymisierten Bewerbungsverfahren?

Für die Auswahl zu einem Vorstellungsgespräch oder einem Eignungstest erhält das Auswahlgremium keine Informationen über persönliche Daten der Bewerbenden wie den Namen, das Geschlecht, das Geburtsdatum und den Geburtsort, die Nationalität bzw. Staatsangehörigkeit, den Familienstand oder Ähnliches. Dies beinhaltet auch, dass den Bewerbungsunterlagen kein Foto beizufügen ist. Abgesehen davon können alle üblichen Informationen abgefragt werden, wie etwa Ausbildung, Berufserfahrung, Motivation etc.

Wichtig ist, dass **im ersten Verfahrensschritt** ausschließlich aufgrund der Angaben zur Qualifikation eine Auswahl getroffen wird. Das Gremium entscheidet ausschließlich auf der Grundlage eines anonymisierten Qualifikationsprofils, wer zu einem Vorstellungsgespräch, Assessment-Center-Verfahren oder Eignungstest eingeladen wird.

Nach erfolgter Einladung zu einem persönlichen Gespräch oder Test wird die Anonymisierung aufgehoben und das Auswahlgremium erhält die vollständigen Bewerbungsunterlagen inklusive Name, Geschlecht etc. Sie sitzen also nicht – wie manchmal angenommen wird – vor einer Ihnen völlig unbekanntem Person.

→ Warum sollten Stellen in einem anonymisierten Bewerbungsverfahren ausgeschrieben werden?

Anonymisierte Bewerbungsverfahren dienen dazu, Chancengleichheit für alle Bewerber/innengruppen zu gewährleisten und Transparenz zu sichern. Mit diesem Verfahren kann glaubhaft sichergestellt werden, dass eine eventuelle Diskriminierung bei der Stellenbesetzung bspw. aus Gründen des Alters, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder des Familienstandes weitestgehend ausgeschaltet ist.

Wenn dem Entscheidungsgremium keines der aufgeführten Merkmale bekannt ist, kann dies auch keinen Einfluss auf die Bewerber/innenvorauswahl haben. Anonymisierte Verfahren dokumentieren so auch plausibel nach außen, dass ausschließlich aufgrund der Qualifikation eine Einladung zum Vorstellungsgespräch oder zum Eignungstest ausgesprochen wird.

→ Worin liegen die Vorteile für Behörden und Unternehmen?

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sichern weitestgehend, dass bei der Stellenbesetzung objektiv und ausschließlich aufgrund der fachlichen Eignung und Befähigung der Bewerbenden entschieden wird. Gleichzeitig sendet der Arbeitgeber an potenzielle Bewerbende das Signal, dass für ihn diskriminierungsfreie Einstellungen einen hohen Stellenwert haben. Behörden und Unternehmen können sich so als offener, vielfaltsorientierter Arbeitgeber präsentieren und gegebenenfalls neue Bewerbergruppen erschließen.

→ Was ist beim Ausschreibungsverfahren Besonderes zu beachten?

Wenn ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren genutzt wird, sind die (potenziellen) Bewerbenden über das Vorgehen zu informieren. Der direkteste Weg hierfür ist die Stellenausschreibung.

Beispiel:

„Um auch weiterhin Vielfalt in unserer Verwaltung zu fördern und Chancengleichheit zu sichern, bearbeiten wir eingehende Bewerbungen nur anonymisiert. Bitte verzichten Sie daher auf das Beifügen eines Bewerbungsfotos.“

Soll die Anonymisierung nicht nachträglich durch die Behörde sondern durch die Bewerbenden selbst vorgenommen werden, ist ein entsprechendes anonymisiertes **Bewerbungsformular** bereit zu stellen. Es besteht aus zwei Teilen: den „Kontaktdaten“ und dem „Qualifikationsprofil“. Da auch für viele Bewerbende anonymisierte Bewerbungsverfahren zunächst ungewohnt sind, ist es besonders bei der Verwendung von anonymisierten Bewerbungsformularen sinnvoll, Hinweise zum Ausfüllen bereitzustellen.

Beispiel:

„Für Sie selbst bedeutet diese neue Methode nur eine kleine Umstellung bei der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen. Sie werden anhand eines Formulars Schritt für Schritt durch das System geführt.“

„Bitte verwenden Sie bei Ihren Angaben durchgängig geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. Bürokauffrau/-mann) und vermeiden Sie Angaben, die Rückschlüsse auf Ihr Alter, Ihr Geschlecht, Ihren Familienstand, Ihre Religion oder Ihre Herkunft zulassen.“

„Natürlich benötigen wir von Ihnen Angaben wie Name und Adresse, um mit Ihnen in Kontakt treten zu können. Diese Kontaktdaten werden aber bis zur Auswahl der Personen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, getrennt von Ihren eigentlichen Bewerbungsunterlagen verwaltet.“

Die Formulare und Hilfestellungen können den Bewerbenden zum Download bereitgestellt, via E-Mail oder Post zurückgeschickt und/oder als Online-Erfassungsmaske zur Verfügung gestellt werden. Für Fragen seitens der Bewerbenden empfiehlt sich, eine zentrale Ansprechperson in der Behörde zu benennen und auch auf Themenwebsites wie der Bundesantidiskriminierungsstelle oder der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung zu verweisen.

→ Was passiert mit den eingehenden Bewerbungsformularen und welche Aufgaben hat eine Neutrale Stelle?

Die Bewerbungsunterlagen werden zunächst von einer neutralen Stelle bearbeitet. Es handelt sich hierbei um eine Person oder Dienststelle, die nicht zum Kreis des Auswahlgremiums gehört. Ihre Kernaufgabe besteht darin, die Anonymität der Bewerbungen zu sichern. So sorgt sie dafür, dass zunächst nur die Qualifikationsprofile an die Personalverantwortlichen weitergegeben werden.

→ Wie passen anonymisierte Bewerbungsverfahren zu gesetzlichen Fördervorgaben?

Gesetzliche Fördervorgaben wie bspw. die des Neunten Sozialgesetzbuches, der Landesgleichstellungs- oder ggf. auch der Partizipations- und Integrationsgesetze müssen und können selbstverständlich bei der Verwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren weiterhin berücksichtigt werden. Bei der Durchführung anonymisierter Bewerbungsverfahren ist nicht zuletzt die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sicherzustellen.

d) Verzeichnis der in dieser Broschüre verwandten Abkürzungen

- A** AG.....*hier*: Arbeitsgemeinschaft
- B** BABezirksamt
 BVVBezirksverordnetenversammlung
- D** degewo„Deutsche Gesellschaft zur Förderung des Wohnungsbaus“, gemeinnützige Aktiengesellschaft. Die degewo ist ein führendes Berliner Wohnungsunternehmen.
 DGBDeutscher Gewerkschaftsbund
- H** HWKHandwerkskammer
- I** IHK.....Industrie- und Handelskammer
- K** KOWAKooperationsstelle Wirtschaft und Arbeit der Viadrina. KOWA hat beim Berliner wie auch zuvor beim Bundespilotprojekt die begleitende Beratung zu Anonymisierten Bewerbungsverfahren übernommen
- L** LADSBerliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
 LAGetSiLandesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
 LGGLandesgleichstellungsgesetz

- P** PartIntGPartizipations- und Integrationsgesetz
- S** SenArbIntFrau ..Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
SenInnSport.....Senatsverwaltung für Inneres und Sport
SGB IX.....Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- V** VHSVolkshochschule

Impressum

Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Redaktion: Marlene Kölling

V.i.S.d.P.: Matthias Gille

Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Gestaltung: Satzinform Christoph Holzki

Bildnachweise:

Titel: Gina Sanders – Fotolia.com

S. 4: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen

Druck:

Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen –
Geschäftsbereich Berlin Brandenburg

Auflage: 4000 Stück

Oktober 2015

Dieser Bericht ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin.
Er ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für
politische Parteien verwendet werden.

ISBN 978-3-9816391-7-9