

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Stefan Schuster SPD**
vom 07.05.2012

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Ein kürzlich abgeschlossenes Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat deutlich gemacht, dass anonyme Bewerbungsverfahren eine potenziell attraktive Möglichkeit darstellen, Diskriminierung im Bewerbungsprozess, vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen zu reduzieren. Dies gilt sowohl im privatwirtschaftlichen wie im öffentlichen Bereich. Im Rahmen des Projekts wurden Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte gesucht und eingestellt, wobei festgestellt wurde, dass die Diskriminierungsrate im Verlauf des Bewerbungsprozesses abnimmt und vor allem bei der ersten Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber zum Tragen kommt. Eine anonymisierte Bewerbung kann die entscheidende erste Hürde über eine Einladung zum Bewerbungsgespräch beseitigen, da diese Entscheidung von den Personalverantwortlichen ausschließlich über die Qualifikation für die zu besetzende Stelle erfolgt. Gerade im Bereich öffentlicher Dienst wäre ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren zur Verhinderung von Diskriminierung möglich, wie das beispielsweise in Belgien bereits erfolgreich angewendet wird. Zudem belegt das Pilotprojekt, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren nahezu in allen Beschäftigungsbereichen umsetzen lassen. Auch wäre es im Bereich des öffentlichen Dienstes vorteilhaft, wenn Stellen ausschließlich aufgrund der fachlichen Qualifikation erfolgen, und hätte zudem Vorbildcharakter für Unternehmen der freien Wirtschaft.

Ich frage die Staatsregierung:

1. Wie erachtet die Staatsregierung die Ergebnisse des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes?
 - a) Sind die dort festgestellten positiven Ergebnisse auf Bayern übertragbar?
 - b) Welche Rückschlüsse und Konsequenzen zieht die Staatsregierung aus diesen Erkenntnissen hinsichtlich der Diskriminierung von Bevölkerungsgruppen/-teilen bei der Beschäftigungssuche in Bayern?
2. Wäre es nach Auffassung der Staatsregierung sinnvoll, ein entsprechendes Pilotprojekt auch in Bayern durchzuführen?
 - a) Wurden diesbezüglich schon Vorüberlegungen/-bereitungen durchgeführt?
 - b) In welcher Form und auf welchen Ebenen könnte dies vorgenommen werden?
 - c) Wäre dies mit zusätzlichen Kosten verbunden und aus

- a) welchem Budget könnten diese entnommen werden?
- d) Welche Bedenken gäbe es gegen ein solches Projekt?
- e) In welchem zeitlichen Rahmen wäre ein solches Projekt realisierbar?

3. Ist es vorstellbar, anonymisierte Bewerbungsverfahren generell für den Bereich des öffentlichen Dienstes in Bayern einzuführen?
 - a) Könnte dies auch angewendet werden, um bestimmte Quoten von Beschäftigten zu erlangen?
 - b) In welcher Form könnten die Kommunen als Arbeitgeber eingebunden werden?
4. Bestehen bereits Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungen im Bereich des öffentlichen Dienstes?
 - a) Wenn ja, in welchen Bereichen?
 - b) Was sind die bisher daraus gewonnenen Erfahrungen?
5. Welche Problembereiche bestehen in der bisher geübten Rekrutierungspraxis im öffentlichen Dienst?
 - a) Wenn ja, in welchen Bereichen des öffentlichen Dienstes?
 - b) Was sind die bisher daraus erworbenen Erfahrungen?
 - c) Welchen Erfolg zeigen angewandte Quotenregelungen?
 - d) Welche Probleme entstehen bei den Quotenregelungen?

Antwort

des **Staatsministeriums der Finanzen**

vom 14.06.2012

Zu 1., 1. a) und b):

Die im Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ermittelten Effekte anonymisierter Bewerbungsverfahren sind – nach Aussage des Abschlussberichts – nicht als repräsentativ zu betrachten, da die Mehrheit der teilnehmenden Organisationen bereits zuvor aktive Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen hätten. Tendenziell führte das anonymisierte Bewerbungsverfahren zu einer überwiegend gleichen Einladungswahrscheinlichkeit von potenziell von Diskriminierung betroffenen Personengruppen im Vergleich mit nicht potenziell von Diskriminierung betroffenen Gruppen. Die großen, am Projekt teilnehmenden Unternehmen sahen allerdings keine Vorteile und stellten fest, dass es bei der Bewerberauswahl für ein Vorstellungsgespräch während des Projekts zu keinem Unterschied im Vergleich zu vorher kam.

Eine ähnliche Schlussfolgerung dürfte auch für Bayern zu erwarten sein. Insbesondere der öffentliche Dienst in Bayern kann für seinen Bereich vorbildliche Werte vorweisen (Frau-

enquote über 50 %; Schwerbehindertenquote deutlich über 5 %; Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst liegt mit 11,0 % über dem Bundesdurchschnitt (9,9 %)). Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass beim Freistaat Bayern ohnehin bereits jetzt eine **weitestgehend anonymisierte Bewerberauswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung** stattfindet (Art. 33 Abs. 2 GG). Dies wird gewährleistet durch bayernweit anonymisierte und einheitliche Prüfungs- und Auswahlverfahren (z. B. Auswahlverfahren des Bayerischen Landespersonalausschusses für die Ausbildungsberufe in der öffentlichen Verwaltung und der Justiz sowie für die Studiengänge an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern (2. und 3. Qualifikationsebene), Staatsexamina für Lehrer und Juristen, Prüfungen an Universitäten, usw.). Damit werden bereits jetzt **rd. 95 % der Einstellungen in ein Beamtenverhältnis nach anonymisiert ermittelten Leistungskriterien durchgeführt**.

Bei den übrigen Bereichen, also Arbeitnehmer(inne)n und Beam(t)inn(en) der ersten Qualifikationsebene ist der Anteil von Frauen, Migranten und Schwerbehinderten im Verhältnis zu den übrigen Beschäftigtengruppen ohnehin überdurchschnittlich hoch.

Daher ist es fraglich, ob durch die Einführung eines generellen anonymisierten Bewerbungsverfahrens überhaupt positive Effekte zu erwarten sind. Es ist im Gegenteil zu befürchten, dass sich ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren kontraproduktiv auf die Quoten auswirken könnte; gerade im Tarifbereich und der 1. Qualifikationsebene erfolgen oft Initiativbewerbungen, die nur deswegen eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten, weil die Bewerbung nicht anonym ist und der Dienstherr bzw. Arbeitgeber erkennen kann, dass es sich beispielsweise um einen Schwerbehinderten handelt. Auch Einstellungskampagnen für den Po-

lizeivollzugsdienst (Suche nach Polizisten mit Migrationshintergrund) dürften dann nicht mehr möglich sein.

Die Bayerische Staatsregierung spricht sich aus den genannten Gründen daher gegen die **verpflichtende** Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens aus. Es sollte jedem Geschäftsbereich selbst überlassen bleiben, ob und inwieweit er von den Möglichkeiten eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens für die Einladung einer Bewerberin oder eines Bewerbers Gebrauch machen will. Das Beamtenrecht und das Tarifrecht enthalten jedenfalls keine bindenden Vorgaben.

Zu 2., 2. a)–e):

Aus einem bayerischen Pilotprojekt dürften keine anderen Ergebnisse zu erwarten sein, als aus dem von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführten Pilotprojekt. Für eine entsprechende Pilotierung wären zudem bei den Teilnehmern „Anonymisierungsstellen“ neu zu schaffen, die mit zusätzlichem Verwaltungsaufwand und zusätzlichen Kosten verbunden wären. Zur Wahrung der Anonymität bei einem Bewerbungsverfahren wäre eine Stelle erforderlich, die die Bewerbungen prüft und ggf. noch anonymisiert, bevor sie die zuständige Personalstelle erhält. Dies ist angesichts des Ziels des Bürokratieabbaus problematisch. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen.

Zu 3. a) und b):

Es wird auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen.

Zu 4. a) und b):

Es wird auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen.

Zu 5. a)–d):

Es wird auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen.