

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Susanna Kahlefeld (GRÜNE)**

vom 15. November 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. November 2017)

zum Thema:

**Anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Berliner Verwaltung**

und **Antwort** vom 29. November 2017 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 06. Dez. 2017)

Frau Abgeordnete Dr. Susanna Kahlefeld (Bündnis 90/Die Grünen)  
über  
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/12706

vom 15. November 2017

über Anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Berliner Verwaltung

-----  
Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Hat in der Berliner Verwaltung eine Umstellung auf das anonymisierte Bewerbungsverfahren stattgefunden?

Zu 1.: Im Bereich der Berliner Landesverwaltung und –unternehmen wurde 2014/15 ein zweijähriges Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ durchgeführt. Mit den seinerzeitigen Senatsverwaltungen für Arbeit, Integration und Frauen sowie Inneres und Sport, den Bezirken Reinickendorf, Mitte, Pankow und Charlottenburg-Wilmersdorf sowie - auf Ebene der Landesunternehmen - mit dem Wohnungsbauunternehmen Degewo waren sieben Akteure beteiligt. Knapp 100 Stellenbesetzungsverfahren waren involviert, gut 1000 anonymisierte Bewerbungen und Testergebnisse wurden gesichtet und bewertet.

Eine generelle Umstellung auf anonymisierte Bewerbungsverfahren war nicht das Ziel des Projekts, aber es hat - so auch der Auftrag - belastbare Voraussetzungen für den Einsatz des Verfahrens geschaffen. Weitere konkrete Erfahrungen und Ergebnisse sind im Schlussbericht zusammengefasst (Drucksache 17/2242), <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/17/DruckSachen/d17-2242.pdf>.

2. In welchen Senatsverwaltungen wird seit wann das anonymisierte Bewerbungsverfahren eingesetzt? (Bitte einzeln auflisten)

3. In welchen Senatsverwaltungen wird das anonymisierte Bewerbungsverfahren nicht eingesetzt? (Bitte einzeln auflisten und die Gründe benennen)

Zu 2. und 3.: Im Zusammenhang mit den genannten Fragen wurde eine Abfrage durchgeführt. Im Ergebnis werden anonymisierte Bewerbungsverfahren aktuell ausschließlich in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung und dort im Bereich der LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung) eingesetzt. Durch diese wird derzeit geprüft, ob sie auch über den genannten Bereich hinausgehend Anwendung finden können.

Darüberhinaus finden im Zuge der Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes Abstimmungen zur Frage statt, wie die Wege zur schrittweisen Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und anderen Behörden gemeinsam gestaltet werden können.

In der Antwort der anderen Ressorts wurde u. a. auch darauf verwiesen, dass Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren unter Anwendung der geltenden gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich diskriminierungsfrei und transparent durchgeführt werden.

4. Welche Erfahrungen wurden bisher in den einzelnen Senatsverwaltungen mit der Verwendung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens gemacht? (Bitte einzeln auflisten)

Zu 4.: Die LADS hat mit den anonymisierten Bewerbungsverfahren durchweg positive Erfahrungen gemacht. Ein solches Verfahren trägt aus Sicht der LADS zu einer verbesserten Fokussierung auf die Qualifikation der Bewerbenden bei und kann zur Optimierung und Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren beitragen. Auch unter Einsatz des anonymisierten Bewerbungsverfahrens werden hochwertige und aussagekräftige Bewerbungen eingereicht, sodass der Anspruch, im Rahmen der Bestenauslese qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber einzustellen, vollumfänglich erfüllt wird.

Für weitere Einzelheiten wird auf den unter 1. verlinkten Schlussbericht verwiesen.

5. Wie und wo werden Bewerber\*innen informiert, dass das anonymisierte Bewerbungsverfahren angewendet wird?

Zu 5.: Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten im Zusammenhang mit der jeweiligen Stellenausschreibung alle erforderlichen Informationen, insbesondere wird auch das für anonymisierte Bewerbungsverfahren verwandte standardisierte Qualifikationsformular zur Verfügung gestellt. Dieses ermöglicht allen Bewerberinnen und Bewerbern ihre Motivation und Qualifikation in aussagekräftiger Form zu beschreiben, ohne dass hierzu die Angabe personenbezogener Daten wie Alter, Geschlecht, Familienstatus oder ethnische Herkunft notwendig ist. Zudem wird auf die website der LADS verwiesen, die ausführliche Informationen und Materialien zum Verfahren bereithält.

(<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/anonymisierte-bewerbungsverfahren/> )

Im laufenden Verfahren können Bewerberinnen und Bewerber die sogenannte Neutrale Stelle kontaktieren, um etwaige Fragen zu Einzelheiten und zum Gang des Bewerbungsverfahrens zu klären.

6. Ist der Senat der Auffassung, dass das anonymisierte Bewerbungsverfahren ein geeignetes Instrument zur Sicherung von Chancengleichheit für alle Bewerbenden und zur Förderung von Vielfalt an Arbeitsplätzen ist?

Zu 6.: Ja. Anonymisierte Bewerbungsverfahren können zwar nicht jedwede Benachteiligung im Bewerbungsverlauf verhindern, aber sie reduzieren die Gefahr einer unbewussten Diskriminierung in der ersten, besonders wichtigen, Stufe der Vorauswahlentscheidungen und tragen dadurch zu einem „Mehr“ an Chancengleichheit und Objektivität in Rekrutierungsprozessen bei.

Nach Außen und Innen kommen sie zudem einer wichtigen vertrauensbildenden Maßnahme gerade für die Personen gleich, die Diskriminierung im Erwerbsleben erlebt haben oder diese befürchten. Laut einer aktuellen repräsentativen Umfrage der Bundesan-

Antidiskriminierungsstelle gibt nahezu ein Drittel der Befragten an, in den letzten beiden Jahren diskriminiert worden zu sein - davon rund die Hälfte (48,9 %) im Erwerbsleben.

Der Senat misst dem Ziel des diskriminierungsfreien Zugangs zu Ausbildung und Beruf hohe Bedeutung zu. Gemäß der Richtlinien der Regierungspolitik und auf der Basis der positiven Erfahrungen mit dem Pilotprojekt wird er einen breiteren Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren in der Berliner Verwaltung gezielt befördern.

Berlin, den 29. November 2017

In Vertretung

Margit Gottstein  
Senatsverwaltung für Justiz,  
Verbraucherschutz und Antidiskriminierung