



Der Oberbürgermeister
der Stadt Wuppertal

Anschrift
Rathaus
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal

Telefon
+49 202 563 5893

Telefax
+49 202 563 8020

E-Mail
oberbuergemeister
@stadt.wuppertal.de

@Faktion

Stadt Wuppertal – Oberbürgermeister – 42269 Wuppertal

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im
Rat der Stadt Wuppertal
-im Hause-

BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN
23. JUNI 2014
EINGEGANGEN

13. Juni 2014

Anonyme Bewerbungen

Beantwortung Ihrer Kleinen Anfrage vom 23. Mai 2014

Sehr geehrter Herr Vorsteher, sehr geehrte Damen und Herren,

die oben genannte Kleine Anfrage wird von der Fachverwaltung wie folgt beantwortet:

1. Frage: Aus welchen Gründen wurde nach September 2012 kein Sachstand über die Pilotprojekte zur Anonymen Bewerbung vorgelegt?

Antwort: Das Pilotprojekt wurde im Herbst des Jahres 2013 durchgeführt. Die verwaltungsinterne Präsentation des Pilotprojekts konnte aus personellen Gründen erst am 14. Mai 2014 erfolgen. Deshalb war vorgesehen, den zuständigen Ausschuss in seiner ersten Sitzung nach der Kommunalwahl durch eine Berichts-Drucksache zu informieren.

2. Frage: In welchen Verwaltungseinheiten wurden Pilotprojekte durchgeführt? Wir bitten um detaillierten Sachstandbericht, was die Verwaltung bislang unternommen hat, um Anonyme Bewerbungen in der Praxis zu testen

Antwort: Die Verwaltung gibt folgenden Sachstandbericht über das Pilotprojekt:

Auslöser:

- Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 18. April 2012
- Bericht über das weitere Vorgehen der Verwaltung vom 29. August 2012 - Drucksache VO/0627/12

1. Auswahl der Organisationseinheit

Der Pilotversuch wurde vom 14. Oktober 2013 bis 11. November 2013 im Jobcenter durchgeführt. Für die Auswahl des Jobcenters sprachen folgende Kriterien:

- Im Jobcenter werden regelmäßig Stellen extern besetzt
- Auf ausgeschriebene Stellen gibt es mehr als 20 Bewerbungen und es findet eine Vorauswahl statt, welche Bewerber/-innen zum persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

In zahlreichen Berufen, in denen die Stadt Stellen durch externe Einstellungen besetzt, werden alle Bewerber/-innen zum persönlichen Gespräch eingeladen, wenn sie die formalen Anforderungen erfüllen, so dass keine Vorauswahl erfolgt und das anonymisierte Bewerbungsverfahren nicht angewendet werden kann. Es handelt sich dabei um IT-Berufe, alle technischen Berufe, Ärzte/-innen, Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagogen/-innen, Feuerwehr.

Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen erfolgt die Vorauswahl mit Hilfe eines standardisierten Tests durch einen externen Dienstleister. Die dabei ausgewählten Bewerber/-innen werden zu persönlichen Gesprächen eingeladen. Dieses Testverfahren nutzen zahlreiche Kommunen. Da nach einer Teilnahme die Aufgaben und Fragestellungen bekannt sind, hätten diejenigen, die mehrfach an dem Test teilnehmen, Wettbewerbsvorteile. Um diese zu vermeiden, darf jeder Bewerber/-in unabhängig von Bewerbungen bei anderen Kommunen nur einmal an dem Test teilnehmen (das Ergebnis wird bei Bedarf auf Wunsch auch anderen Kommunen für ihre Vorauswahl mitgeteilt). Aus diesem Gründen ist es erforderlich, die persönlichen Daten zu erheben. Ein anonymisiertes Verfahren kann deshalb bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nicht angewendet werden.

2. Verfahren

Das Verfahren der anonymisierten Bewerbungen wurde vom Jobcenter nach dem Modell der Stadt Celle für die Besetzung von drei Stellen im Fallmanagement angewandt. Das heißt:

- es wurde ein standardisierter anonymisierter Fragebogen für die zu besetzende Stelle erarbeitet
- die Vorauswahl erfolgte allein auf der Basis der eingegangenen Fragebögen. Die Kontaktdaten wurden separat verwaltet
- erst wenn von mehreren Personen entschieden wurde, welche Bewerber/-innen zum persönlichen Gespräch eingeladen werden sollen, wurde die Anonymität aufgehoben
- zum persönlichen Bewerbungsgespräch haben die Bewerber/-innen die üblichen Bewerbungsunterlagen (Zeugnisse, etc.) mitgebracht
- die Entscheidung wurde nach dem persönlichen Bewerbungsgespräch und nach Auswertung der Originalunterlagen getroffen.

Der vom Jobcenter erarbeitete Fragebogen, das Vorgehen und die Ergebnisse wurden verwaltungsintern zunächst dem Vorstand des Jobcenters und in der Personalkonferenz vorgestellt. Mitglieder sind: Führungskräfte aus allen Geschäftsbereichen, Gesamtpersonalrat, Gleichstellungsstelle, Schwerbehindertenvertretung, Fachleute der Personal- und der Organisationsentwicklung.

3. Bewertung

- Der Zeitraum zwischen dem Ende der Ausschreibung und dem ersten Bewerbungsgespräch war relativ lang; es sind einige Bewerber/-innen abgesprungen.
- Eine Vielzahl von Bewerbern/-innen kam mit dem elektronischen Dokument nicht zurecht.
- Die Bewertung der anonymisierten Bewerbungsunterlagen war zeitaufwändig.
- Der standardisierte Fragebogen ist grundsätzlich ein gutes Auswahlinstrument und dient der Vergleichbarkeit der Bewerber/-innen. Sie zeigen dabei, inwiefern sie sich mit den Themen der Stelle auseinandergesetzt haben und über welche Fachkenntnisse sie verfügen (keine „Standardbewerbung“ möglich).
- Insgesamt ist das Verfahren sehr aufwändig und bindet zeitliche Kapazitäten bei allen Beteiligten – mehr als bei den „normalen“ Verfahren. Eventuell könnte sich bei wiederholter Durchführung eine gewisse Routine einstellen.
- Die erstmalige Durchführung des Verfahrens lässt keine Rückschlüsse auf die Qualität der Bewerbervorauswahl zu. Die Bewerberstruktur (Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund), die nach der Vorauswahl mit Hilfe des anonymisierten Verfahrens zum persönlichen Gespräch eingeladen wurde ist vergleichbar mit der bisherigen Struktur. Die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen entsprach den vorliegenden Erfahrungen.

Das Jobcenter stellt in seinem Bericht einige Vorteile des Verfahrens dar:
Transparenz, Fairness, Steigerung der Attraktivität des „Arbeitgebers Jobcenter“.

Nachteilig sei der hohe Aufwand und das Binden von Arbeitskapazitäten.

In seiner Bewertung stellt das Jobcenter fest, dass das anonymisierte Bewerbungsverfahren nicht benötigt werde, um eine diskriminierungsfreie Vorauswahl sicherzustellen. Es wird empfohlen, die Vorteile des Verfahrens mit dem stark erhöhten Bearbeitungsaufwand in jedem Fall abzuwägen.

Der Personalabbau in Zusammenhang mit dem Haushaltssanierungsplan betrifft auch das Personalressort. Dort wurde in dem Team „404.04 Personaleinsatz“ eine von bisher 7 Vollzeitkräften abgebaut (das sind 14%). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Umsetzung des Personalabbaus gerade für diese Mitarbeiter/-innen zahlreiche neue, oftmals konfliktbeladene Aufgaben auslöst. Auch hier gilt es, durch Prozessoptimierung und Aufgabenkritik den Arbeitsaufwand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein vertretbares Maß zu reduzieren.

Insgesamt führt dies zu dem Ergebnis, dass die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren vor dem Hintergrund der geringen Anzahl der genehmigten externen Einstellungen, der wenigen Bewerbungen gerade in den „Spezialberufen“ und der bestehenden Arbeitsbelastung für die Mitarbeiter/-innen des Personalressorts nicht angezeigt sein kann.

Für mögliche Rückfragen steht Ihnen die Leiterin des Personalressorts, Frau Dmuß (Telefon 6100; E-Mail klaudia.dmuß@stadt.wuppertal.de) gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Peter Jung