

<b>Antrag - Nr. StVV - AT 25/2012 (§ 34 GOStVV)</b>		
für die Sitzung der Stadtverordnetenversammlung am 10.05.2012		
Beratung in öffentlicher Sitzung:	<b>Ja</b>	Anzahl Anlagen: 0

### **Anonymisiertes Bewerbungsverfahren (RePiLi)**

#### **Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:**

Der Magistrat wird beauftragt

Maßnahmen zur Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens für alle Stellenausschreibungen der Stadt Bremerhaven und ihrer Eigenbetriebe einzuleiten und umzusetzen.

#### **Begründung:**

Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen mit Kindern werden in Bewerbungsverfahren oft benachteiligt. Sie haben deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Das belegen zahlreiche Studien und die Beratungserfahrung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

Zuletzt hat eine beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienene Studie belegt, dass allein die Angabe eines türkischen Namens ausreicht, die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 14 Prozent zu senken, in kleineren Unternehmen sogar um 24 Prozent.

Eine Möglichkeit, gegen die bewusste oder unbewusste Benachteiligung bestimmter Personengruppen vorzugehen, sind anonymisierte Bewerbungsverfahren. Ausgehend von guten Erfahrungen in anderen Ländern hat die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes in den Jahren 2010/11 ein deutschlandweites Modellprojekt durchgeführt, in dem verschiedene Unternehmen, Behörden und Kommunen anonymisierte Bewerbungsverfahren testeten.

Für je 12 Monate haben Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble, das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen und die Stadtverwaltung von Celle neue Wege der Mitarbeiterrekrutierung ausprobiert. Beim Pilotprojekt wurden über 8.500 Bewerbungen anonymisiert eingesehen, 246 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze wurden erfolgreich besetzt. Das Pilotprojekt hat gezeigt, dass anonymisierte Bewerbungen den Fokus auf die Qualifikation der Bewerbenden lenken und dabei gut umsetzbar sind.

Entscheidend ist dann die Qualifikation der Bewerbenden gewesen, nicht ihr Aussehen, Geschlecht oder die Herkunft.

Eine weitere Begründung erfolgt mündlich.

gez.

Jörn Schwalbach

und Fraktion RePiLi – sozial – transparent – partizipativ