

Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 3. November 2015**Erste Erfahrungen mit dem anonymen Bewerbungsverfahren**

Der Zugang zum Arbeitsmarkt gestaltet sich für viele Bewerberinnen/Bewerber oftmals als schwierig, und häufig werden Vermutungen der Diskriminierung laut. Das Alter, Geschlecht, der Familienstand oder die Herkunft können im Bewerbungsprozess eine Rolle spielen, ob man den Job bekommt oder nicht.

Um dieser Diskriminierung entgegenzuwirken, gibt es anonymisierte Bewerbungsverfahren, die beispielsweise in den nordamerikanischen Ländern zur Regel geworden sind und erfolgreich umgesetzt werden. Auch in Deutschland gibt es immer mehr Kommunen, die dieses Verfahren erproben. Seit dem 10. März 2015 gehört nun auch Bremen dazu, denn die Senatorin für Bildung und Wissenschaft startete einen achtmonatigen Probetrieb sowohl des Online- als auch des anonymen Bewerbungsverfahrens. Das Verfahren soll am Anfang für die Berufsgruppen der Schulpsychologen an Regionalen Unterstützungszentren und der Verwaltungsangestellten an Schulen erfolgen. Auch das Online-Bewerbungsverfahren werde ausgeweitet.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Wie bewertet der Senat die bisherigen Erfahrungen mit dem anonymen (online) Bewerbungsverfahren?
2. Wie viele Bewerbungen sind bislang anonymisiert eingegangen und bearbeitet worden (bitte differenziert nach Verfahrensart)?
3. Ist eine Veränderung im Arbeitsaufwand, z. B. beim Sichten und Bewerten der Bewerbungen, zu erkennen?
4. Konnten die ausgeschriebenen Stellen mit qualifizierten Bewerberinnen/Bewerbern besetzt werden?
5. Sieht der Senat eine Veränderung in der Besetzung der Stellen zum früheren Bewerbungsverfahren, also wurden z. B. mehr Frauen oder Migrantinnen/Migrantinnen eingestellt, als es zu erwarten gewesen wäre?
6. Kann der Senat auch weitere Vorteile dieses Bewerbungsverfahrens identifizieren, also über die Abschaffung von Diskriminierungsmöglichkeiten hinaus, z. B. eine bessere Vergleichbarkeit der Bewerbungen?
7. Wie schätzt der Senat die Übertragbarkeit dieses Bewerbungsverfahrens auf andere Berufsgruppen und Ressorts ein?
8. Wird das Projekt nach Ablauf der achtmonatigen Laufzeit beendet oder arbeitet der Senat an einer Fortsetzung?

Sybille Böschen,
Björn Tschöpe und Fraktion der SPD

Antwort des Senats vom 8. Dezember 2015

1. Wie bewertet der Senat die bisherigen Erfahrungen mit dem anonymen (online) Bewerbungsverfahren?

Der Probetrieb des anonymen (online) Bewerbungsverfahrens wurde am 10. März 2015 aufgenommen und am 19. März 2015 auf unbestimmte Zeit unterbrochen. Grund hierfür waren erhebliche technische Probleme, die das Absenden von Bewerbungsdaten von der elektronischen Bewerbungsplattform verhinderten. Im Rahmen des Probetriebs der geplanten Personalverwaltungssoftware „KoPers“ wurde das anonyme Bewerbungsverfahren anhand von zwei Stellenausschreibungen für Verwaltungsangestellte an Schulen bei der Senatorin für Kinder und Bildung (ehemals Senatorin für Bildung und Wissenschaft) durchgeführt. Die beiden Ausschreibungsverfahren wurden im März 2015 ohne den Einsatz der elektronischen Bewerberplattform papierhaft zu Ende geführt. Eine erneute Aufnahme des technikgestützten anonymen (online) Bewerbungsmanagementverfahrens erfolgte bisher nicht. Der Senat hat zwischenzeitlich am 10. November 2015 ein Projektmoratorium zur weiteren Einführung der hier zugrunde liegenden KoPers-Software beschlossen.

Aufgrund der geringen Erfahrungswerte kann eine aussagekräftige Bewertung des anonymen (online) Bewerbungsverfahrens nicht erfolgen.

2. Wie viele Bewerbungen sind bislang anonymisiert eingegangen und bearbeitet worden (bitte differenziert nach Verfahrensart)?

Für die beiden vorbezeichneten Ausschreibungen sind insgesamt 103 Bewerbungen eingegangen. Hierbei handelte es sich um 41 Papierbewerbungen (inklusive E-Mail) und 62 Onlinebewerbungen innerhalb des Erprobungszeitraums von neun Tagen.

3. Ist eine Veränderung im Arbeitsaufwand, z. B. beim Sichten und Bewerten der Bewerbungen, zu erkennen?

Innerhalb des anonymisierten Bewerbungsverfahrens war festzustellen, dass der Arbeitsaufwand wegen des Verfahrensstands wesentlich höher war als beim Standardbewerbungsverfahren.

Weil Papierbewerbungen rechtlich weiterhin zulässig waren, musste ein nicht unerheblicher Anteil der eingegangenen Papierbewerbungen hinsichtlich der personalisierten Daten per Hand anonymisiert werden. Im nächsten Schritt mussten die bereinigten Daten sowohl aus diesen Bewerbungen, als auch aus den bereits von den Bewerberinnen/Bewerbern anonym übersandten Papierbewerbungen erneut per Hand in die Personalverwaltungssoftware „KoPers“ übertragen werden. Diese Tätigkeiten führten im Ergebnis zu einem erheblichen Mehraufwand bei der Erfassung der jeweiligen Bewerbungen.

4. Konnten die ausgeschriebenen Stellen mit qualifizierten Bewerberinnen/Bewerbern besetzt werden?

Die zwei ausgeschriebenen Stellen konnten erfolgreich mit qualifizierten Bewerberinnen/Bewerbern besetzt werden.

5. Sieht der Senat eine Veränderung in der Besetzung der Stellen zum früheren Bewerbungsverfahren, also wurden z. B. mehr Frauen oder Migrantinnen/Migranten eingestellt, als es zu erwarten gewesen wäre?

Eine Veränderung in der Besetzung der Stellen im Vergleich zu früheren Bewerbungsverfahren kann bei nur zwei derart durchgeführten Besetzungsverfahren nicht festgestellt werden. Für die Berufsgruppe, für die die beiden Stellen ausgeschrieben waren, entsprach der Bewerberanteil von Frauen oder Migrantinnen/Migranten der üblichen Relation.

6. Kann der Senat auch weitere Vorteile dieses Bewerbungsverfahrens identifizieren, also über die Abschaffung von Diskriminierungsmöglichkeiten hinaus, z. B. eine bessere Vergleichbarkeit der Bewerbungen?

Es konnten bei dem jetzigen Verfahrensstand mit zwei derart durchgeführten Besetzungsverfahren bisher keine weiteren Vorteile festgestellt werden.

7. Wie schätzt der Senat die Übertragbarkeit dieses Bewerbungsverfahrens auf andere Berufsgruppen und Ressorts ein?

Eine Übertragbarkeit auf andere Berufsgruppen und Ressorts ist auf Basis der ersten Erfahrungen grundsätzlich gegeben.

8. Wird das Projekt nach Ablauf der achtmonatigen Laufzeit beendet oder arbeitet der Senat an einer Fortsetzung?

Seit dem 19. März 2015 wurde der Probetrieb des anonymen (online) Bewerbungsmanagements in der KoPers-Software aufgrund von technischen Fehlersituationen nicht wieder aufgenommen. Der Senat hat am 10. November 2015 für die weitere Einführung der KoPers-Software ein Moratorium beschlossen.