



öffentlich

Betreff:

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Einreicher: Fraktion DIE LINKE

Erstellungsdatum 22.05.2012

Eingang 902:

Beratungsfolge:		Empfehlung	Entscheidung
Datum der Sitzung	Gremium		
06.06.2012	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam		

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, in allen Geschäftsbereichen der Stadtverwaltung so schnell wie möglich anonymisierte Bewerbungsverfahren für alle Stellenausschreibungen dauerhaft einzuführen. Zudem wird er beauftragt, sich ebenfalls in allen kommunalen Unternehmen für die flächendeckende Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren einzusetzen.

Der Stadtverordnetenversammlung soll zu ihrer Sitzung im August 2012 ein erster diesbezüglicher Bericht vorgelegt werden.

Unterschrift

Ergebnisse der Vorberatungen
auf der Rückseite

Entscheidungsergebnis

Gremium:

Sitzung am:

<input type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mit Stimmenmehrheit	Ja	Nein	Enthaltung
<input type="checkbox"/> erledigt		<input type="checkbox"/> abgelehnt		
<input type="checkbox"/> zurückgestellt		<input type="checkbox"/> zurückgezogen		

überwiesen in den Ausschuss:

Wiedervorlage:

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

Finanzielle Auswirkungen?

Ja

Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

Begründung:

In der aktuellen Situation ist die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt bestimmter Personengruppen (Frauen, Migrant_innen, ältere Personen) entgegen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes trotz gleicher Leistung und Qualifikation nicht ausreichend gewährleistet. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat in ihrem Abschlussbericht zum Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ vom März 2012 überzeugend nachgewiesen, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren, bei denen auf das Bewerbungsfoto, den Namen, die Herkunft und das Alter in der initiativen Bewerbungsunterlage verzichtet wird, bestens dazu geeignet sind, Diskriminierungen in der ersten und diskriminierungsträchtigsten Phase der Bewerbung – der Einladung zum Bewerbungsgespräch – abzubauen. Die genannten persönlichen Daten werden im Zuge dieses Verfahrens während des ersten Bewerbungsgesprächs preisgegeben, somit ist die gleichzeitige Durchführung anderer gesetzlich vorgeschriebener und freiwilliger Antidiskriminierungsmaßnahmen problemlos möglich. Mit dieser weitgehend kostenneutralen und wenig aufwendigen Maßnahme können nicht nur vorhandene Diskriminierungsmechanismen signifikant abgeschwächt werden, sondern es findet zudem - laut dem Abschlussbericht der ADS - eine Konzentration auf die Qualifikation der Bewerber/innen statt, welche für die zukünftige Verwaltungsarbeit bzw. die Arbeit in den kommunalen Unternehmen nur förderlich sein kann.

Der Abschlussbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist einzusehen unter:

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de>