

Sehr geehrter Herr Präsident,
meine sehr verehrten Damen und Herren,

das Konzept anonymisierter Bewerbungsverfahren sieht idealtypisch vor, dass Bewerberinnen oder Bewerber die wichtige erste Hürde des Bewerbungsverfahrens – die Einladung zu einem Gespräch – durch versteckte persönliche Angaben leichter nehmen sollen.

Die Einladung zum Vorstellungsgespräch soll nur aufgrund der Qualifikation erfolgen. Sie ist die empfindlichste Stelle im Bewerbungsprozess, an der sich oft Diskriminierungen einschleichen.

Kritische Merkmale wie Aussehen, Name, Adresse, Geburtsdatum, Familienstand oder Herkunft werden in diesem Verfahren im Vorfeld anonymisiert. Damit wünscht man sich einen geschlechtsuntypischen und diskriminierungsfreien Bewerbungsprozess.

Die üblichen Bewerbungsinformationen können Personalverantwortliche wie sonst auch einsehen, etwa Anschreiben oder Lebenslauf. Die Ergebnisse der erwähnten IZA-Studie stimmen auf den ersten Blick hoffnungsvoll.

Grundsätzlich sprechen folgende Punkte dafür:

- Das Verfahren stellt nur auf die fachliche und persönliche Eignung ab.
- Es beruht auf der Annahme, dass sich Vorbehalte in einem Gespräch weniger stark auswirken als bei einer Entscheidung, die auf Basis schriftlicher Bewerbungsunterlagen getroffen wird.
- Und es wird generelles Umdenken befördert: Weg von persönlichen Vorurteilen oder Vorlieben, hin zu mehr Fakten in der Bewerberauswahl.

Auf dem zweiten Blick zeigen sich aber auch Nachteile, die nicht von der Hand zu weisen sind und mir wichtig, sie zu nennen:

- Persönliche Merkmale werden zu „Makeln“, die versteckt werden müssen. Sie werden zu Ausschlusskriterien erklärt, mit denen sonst keine Chance bestünde, überhaupt den Job zu bekommen. Das kann nicht das Ziel sein. Denn das wäre eine Art institutionalisierter Diskriminierung.

Eine wünschenswerte Form der Gleichstellung mit Perspektive hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gewählt. Ihr Konzept geht an die Ursachen für Diskriminierung und setzt ressortübergreifend auf kulturellen Wandel durch interkulturelle Öffnung. Es soll in den Köpfen klick machen. Das ist der richtige Ansatz!

- Ein weiterer Kritikpunkt: Geübte Personalverantwortliche können das ungefähre Alter über Berufserfahrung und Zeugnisse ermitteln. Private Aktivitäten lassen Rückschlüsse auf das Geschlecht zu. Damit werden die anonymisierten Daten durch die „Hintertür“ wieder sichtbar gemacht.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren gehören, dort wo es passt, in den Instrumenten-Koffer professioneller Personalauswahl. Doch muss weiter getestet werden, ob und wie sie wirken und wo ggf. geeignet erscheinen.

Der Pool potentieller Bewerberinnen und Bewerber lässt sich womöglich vergrößern, weil sie motivierter sind, sich überhaupt zu bewerben.

Lassen Sie mich nun zum Sonderfall Land Berlin kommen.

Hier gilt das Landesgleichstellungsgesetz, das LGG. Es sieht in § 6 – Auswahlverfahren – vor, dass in Bereichen, z.B. bei der Messe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Männer wie Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

Dazu sind der Frauenvertreterin vor Beginn des Auswahlverfahrens alle Bewerbungsunterlagen, auch die der abgelehnten Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen, damit sie sie auf LGG-Konformität überprüfen kann. Zu diesem Zwecke muss natürlich das Geschlecht erkennbar sein.

In diese Richtung geht auch das Partizipations- und Integrationsgesetz. Hier strebt der Senat die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst entsprechend deren Anteil an der Bevölkerung an.

Aus frauen- und migrationspolitischer Sicht heißt das:

Ein auf freiwillige Basis gestelltes anonymisiertes Bewerbungsverfahren könnte im öffentlichen Dienst des Landes Berlin ggf. einen Rückschritt bedeuten, weil die beiden oben angeführten Gesetze zu berücksichtigen sind.

Unter Einbeziehung der beteiligten Ressorts muss eine sorgfältige Prüfung erfolgen. So hat das Frau Kolat im Arbeits-Ausschuss vom 19. April 2012 gesagt. Sie steht der Erprobung neuer Verfahren der diskriminierungsfreien Personalbeschaffung sehr aufgeschlossen gegenüber. Der Senat wertet zurzeit die Studie aus und wird seine Schlussfolgerungen ziehen.

Wir unterstützen ausdrücklich geeignete Verfahren, die gegen Diskriminierung und für Gleichstellung wirken. Wir als SPD-Fraktion haben den Senat vor der Sommerpause aufgefordert, im Kontext mit Entgeltungleichheit, auch das anonymisierte Verfahren probeweise einzubeziehen.

Die Koalition steht dem Antrags-Anliegen wohlwollend gegenüber. Dem vorliegenden Antrag fehlt jedoch ein Verweis auf die Beachtung der zwingenden Vorgaben des LGG. Daher beantragen wir vorerst die Überweisung in den Ausschuss Arbeit, Integration, Berufliche Bildung und Frauen.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.