



Landeshauptstadt
Mainz

*Bericht über die Erprobung
des anonymisierten Bewerbungs-
verfahrens bei der
Stadtverwaltung Mainz*

Erprobung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens bei der Stadtverwaltung Mainz

Inhalt

1	Beschreibung der Ausgangssituation	1
1.1	Projekt anonymisiertes Bewerbungsverfahren	1
1.2	Rechtliche Grundlagen für Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst	2
2	Das anonymisierte Bewerbungsverfahren	2
2.1	Umfang der Anonymisierung.....	2
2.2	Ablauf des Verfahrens	3
3	Zusammenfassung der durchgeführten Stellenausschreibungen im Jahr 2014	6
3.1	Amt für soziale Leistungen.....	6
3.2	Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz	7
3.3	Übersicht der Stellenausschreibungen im Amt 50 für das Jahr 2014	1
3.4	Übersicht der Stellenausschreibungen im Amt 69 für das Jahr 2014	3
4	Ergebnisse.....	10
4.1	Das Verfahren aus Sicht der Bewerbenden	10
4.2	Das Verfahren aus Sicht des Fachamtes 50-Amt für soziale Leistungen:	10
4.3	Das Verfahren aus Sicht des Eigenbetriebs 69-Gebäudewirtschaft Mainz:	11
4.4	Bewertung durch die Personalabteilung	12
5	Vor- und Nachteile.....	12
5.1	Vorteile.....	12
5.2	Nachteile	13
6	Exkurs.....	14
6.1	Notwendigkeit der Gewinnung von Fachkräften	14
6.2	Optimierung der Bewerbungsverfahren	14
7	Fazit.....	15
	Internetquellen	16
	Anlagen	17

1 Beschreibung der Ausgangssituation

1.1 Projekt anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Zahlreiche Studien belegen, dass Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitssuchende und Frauen mit Kindern in Bewerbungsverfahren nicht selten benachteiligt werden. Sie haben deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.¹ Daher hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2010 bundesweit ein Modellprojekt gestartet, in dessen Rahmen in unterschiedlichsten Unternehmen, Behörden und Kommunen das anonymisierte Bewerbungsverfahren getestet wurde. Auf Landesebene konnte 2012 bis 2014 ein Pilotprojekt des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz durchgeführt werden. Die Auswertung des Projektes erfolgte im Jahr 2015.²

Mit Beschluss vom 28.03.2012 „Strategie für Vielfalt“ hat sich der Stadtrat der Landeshauptstadt Mainz ebenfalls mit der Frage der diskriminierungsfreien Personalgewinnung auseinandergesetzt. Der Haupt- und Personalausschuss stimmte in seiner Sitzung am 04.09.2013 dem Pilotprojekt für die Stadtverwaltung Mainz zu.

Ziel war es, Erkenntnisse über die Umsetzbarkeit und Wirkung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens zu gewinnen. Die Erprobung erfolgte in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014. Das Verfahren wurde exemplarisch in zwei Ämtern und ausschließlich bei externen Stellenausschreibungen angewendet. Ausgenommen waren Ausschreibungen, bei denen zu erwarten war, dass aufgrund der Bewerbersituation alle Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern sie die konstitutiven Kriterien des Anforderungsprofils erfüllen, außerdem Ausschreibungen, bei denen die Teilnahme am Vorstellungsgespräch vom Erfolg in einem Auswahltest abhängig ist.

Als Pilotbereiche wurden die Bereiche

- 50-Amt für soziale Leistungen und
- 69-Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

ausgewählt, da hier erfahrungsgemäß in der Vergangenheit die meisten Ausschreibungen pro Jahr erfolgen und weil hier Erfahrungen sowohl für Stellen des Verwaltungs- als auch des technischen Bereichs gesammelt werden konnten.

¹ www.antidiskriminierungsstelle.de, Anonymisierte Bewerbungsverfahren, vom 01.04.2016

² www.mifkjf.de, Chancengleich Bewerben, vom 01.04.2016

1.2 Rechtliche Grundlagen für Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst

Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst unterliegen einer Vielzahl von Normierungen, die es zu beachten gilt. Dies gewährt in mancherlei Hinsicht wenig Spielraum bei der Besetzung von Stellen. Grundsätzlich gilt für die Stadt Mainz, frei werdende Stellen nach erfolgter Ausschreibung zu besetzen. Hierbei wird zunächst intern ausgeschrieben, um städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Entwicklungsmöglichkeit zu bieten. Ist eine interne Besetzung nicht möglich oder ist aufgrund der mit der Stelle verbundenen Tätigkeit nicht zu erwarten, dass innerhalb der Stadtverwaltung Beschäftigte mit einer vergleichbaren Ausbildung bereits tätig sind, erfolgt - teilweise parallel - eine externe Ausschreibung.

Zu den bereits erwähnten Vorschriften zählen:

- Art. 33 Abs. 2 GG „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“
- § 9 BeamtStG „Diskriminierungsverbot“
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Landesgleichstellungsgesetz
- SGB IX „Schwerbehinderung“

sowie die

- Rechtsprechung des BAG für Beschäftigte

Eine Missachtung der gesetzlichen Bestimmungen kann kostspielige Gerichtsverfahren nach sich ziehen.

Auch beim anonymisierten Bewerbungsverfahren gilt es, diese Bestimmungen zu beachten. Die Anonymisierung darf nicht dazu führen, bestehendes Recht zu umgehen. Gleichwohl kann die Anonymisierung gerade die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen fördern, da der Fokus stärker auf objektive Kriterien, wie die Fachlichkeit, gelegt wird.

2 Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

2.1 Umfang der Anonymisierung

Die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen erfolgte bei folgenden Merkmalen:

- ✓ Name
- ✓ Geschlecht
- ✓ Nationalität
- ✓ Geburtsort
- ✓ Datum/Alter
- ✓ Familienstand
- ✓ Bewerbungsfoto
- ✓ Angaben zur Religion, Weltanschauung, sexuellen Identität
- ✓ Behinderung (freiwillige Angabe)

2.2 Ablauf des Verfahrens

Blieb, wie bereits unter Punkt 1.2 erläutert, eine interne Ausschreibung der Stelle erfolglos und stellte das Fachamt einen entsprechenden Antrag, erfolgte eine externe Ausschreibung. Hierfür bediente sich die Verwaltung unter anderem der Homepage der Stadt Mainz, des Amtsblattes, der Plattform Interamt.de, der Homepage der Bundesagentur für Arbeit sowie vereinzelt Fachzeitschriften, Zeitungsanzeigen oder Aus-hänge an Fachhochschulen.

Im Ausschreibungstext erfolgte der Hinweis, dass es sich um ein anonymisiertes Ver-fahren handelt und Bewerbungen ausschließlich unter Verwendung des hierfür bereit-gestellten Bewerbungsformulars berücksichtigt werden. Die Bereitstellung erfolgte entweder als Online-Formular oder als Download in Form einer PDF-Datei.

Standardisiertes Bewerbungsformular Anlage 1

Das Formular enthielt neben einer kurzen Erläuterung über die Durchführung und den Ablauf des anonymisierten Verfahrens die Bitte, sich bei frei formulierten Angaben durchgängig geschlechtsneutraler Bezeichnungen zu bedienen bzw. stets sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Auch sollten Angaben, die Rückschlüsse auf ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Alter und sexuelle Identität zulassen, vermieden werden.

Auf Seite 1 des Formulars erfolgten die Erfassung der Kontaktdaten, Angaben zu einer möglichen Schwerbehinderung sowie einem möglichen Migrationshin-tergrund.

Dieses Blatt verblieb in der Personalabteilung.

Seite 2 bot Platz für ein frei zu formulierendes Motivationsschreiben sowie für die Angabe der Kennziffer der Stellenausschreibung.

Angaben zur Ausbildung und möglicher Abschlüsse sowie der Berufserfahrung erfolgten auf Seite 3 des Formulars.

Auf Seite 4 konnten weitere Angaben zur Berufserfahrung und möglicher Vorar-beitgeber gemacht werden.

Ehrenämter, nebenberufliche Tätigkeiten, Praktika und weitere Qualifizierun-gen waren auf Seite 5 des Formulars zu erfassen.

Seite 6 bot Platz für weitere Kompetenzen und Kenntnisse sowie weitere Anga-ben zu Fragen, die mit dem Fachamt im Vorfeld der Ausschreibung erarbeitet wurden. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Angaben zu persönlichen Stärken der Bewerbenden oder - je nach Ausschreibung - fachspezifische Fra-gen.

Nach Eingang der Bewerbungen in der Personalabteilung wurde durch die jeweiligen Personalberaterinnen anhand der gemachten Angaben vorab geprüft, inwieweit die Bewerbenden die konstitutiven Kriterien des Anforderungsprofils erfüllten. War dies nicht der Fall, wurde die Bewerbung, wie in solchen Fällen üblich, nicht in das Verfahren aufgenommen.

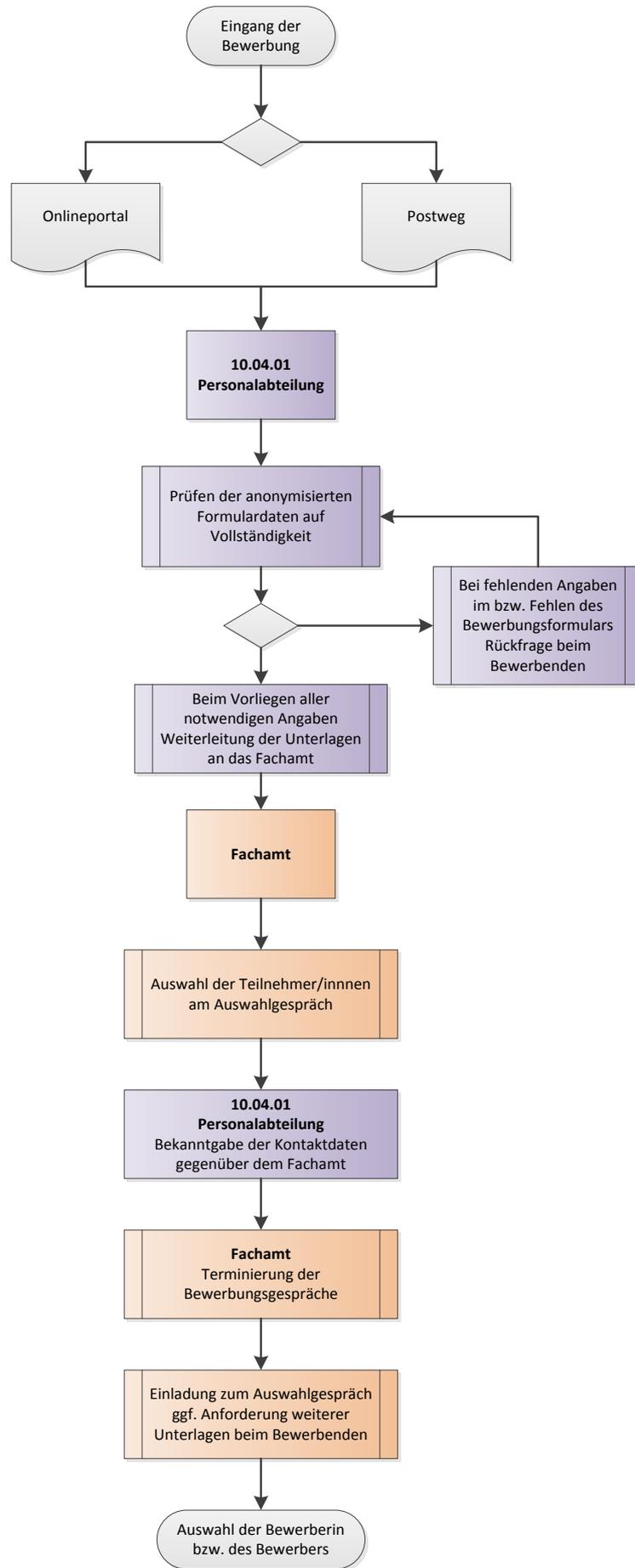
Die Anonymisierung erfolgte somit entweder durch die Bewerbenden selbst durch Übermittlung des ausgefüllten Formulars oder das Bewerbungsformular wurde nachträglich durch die Personalabteilung anonymisiert. Dies wurde dann erforderlich, wenn Bewerbende innerhalb des Formulars Angaben getätigt hatten, die der Anonymisierung zuwiderliefen. In Fällen, in denen anstelle des Formulars normale Bewerbungsunterlagen eingereicht wurden, übersandte die Personalabteilung das Bewerbungsformular mit der Bitte, dieses ausgefüllt zurückzuschicken, da sonst die Teilnahme am Bewerbungsverfahren nicht möglich war.

Bis zur Entscheidung durch das Fachamt über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, wurde die Anonymisierung bei allen Bewerbungen aufrechterhalten. Die anonymisierten Bewerbungen wurden dem Fachamt - mit einer Nummerierung versehen - zugeleitet. Das Fachamt teilte der Personalabteilung nach Sichtung der Bewerbungsformulare anhand der Nummer mit, welche Bewerbenden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen. Die Personalabteilung hob sodann die Anonymisierung auf (Seite 1 des Formulars) und teilte dem Fachamt die Personalien der Bewerbenden mit bzw. übermittelte - soweit vorhanden - die Bewerbungsunterlagen. Sofern Schwerbehinderte im Verfahren waren und diese nicht bereits aufgrund des Bewerbungsformulars in die engere Auswahl gelangt sind, wurden diese ebenfalls nach Aufhebung der Anonymisierung durch die Personalabteilung für die Vorstellungsrunde eingeladen. Nach § 82 Satz 2 SGB IX sind Schwerbehinderte stets einzuladen, sofern die fachliche Eignung vorliegt.

Das Fachamt forderte mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch die vollständigen Bewerbungsunterlagen vom Bewerbenden an. Dies insbesondere, um die gemachten Angaben prüfen zu können. Die weiteren Bewerberinnen und Bewerber fanden keine Berücksichtigung mehr in diesem Verfahren. Nachrücken in einer zweiten Auswahlrunde war nicht möglich. Dies wurde bereits im Vorfeld innerhalb des Projektes festgelegt. Hierdurch sollte verhindert werden, dass bei „Nichtgefallen“ der anhand der anonymisierten Bewerbungsunterlagen ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten, durch Nachladen weiterer Bewerberinnen und Bewerber die zuvor durchgeführte Anonymisierung umgangen wird.

Blieben die durchgeführten Gespräche erfolglos, musste die Stelle erneut ausgeschrieben werden.

Konnte einer der Bewerbenden erfolgreich aus den Gesprächen hervorgehen, wurde dies der Personalabteilung mitgeteilt, welche alles weitere zur Einstellung der neuen Mitarbeiterin bzw. des neuen Mitarbeiters in die Wege leitete.



Ablauf des anonymisierten Bewerbungsverfahrens

3 Zusammenfassung der durchgeführten Stellenausschreibungen im Jahr 2014

Nachfolgend werden die Ergebnisse der beiden Pilotbereiche

- 50-Amt für soziale Leistungen und
- 69-Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

aufgezeigt. Bei der Darstellung wird zum besseren Verständnis auf die im Verfahren durchgeführte Anonymisierung verzichtet. Unter Punkt 3.3 und Punkt 3.4 des Berichtes wird eine Übersicht aller im Jahr 2014 durchgeführten Stellenausschreibungen der beiden Fachämter gegeben.

3.1 Amt für soziale Leistungen

Im Jahr 2014 hat das Amt für soziale Leistungen fünf Stellenausschreibungen anonymisiert veröffentlicht. Es handelte sich ausnahmslos um unbefristete Stellen.

Stelle	Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe
Sachbearbeiter/-in / EDV	A 10 LBesO
Sachbearbeiter/-in Elterngeld	A 10 LBesO
Sachbearbeiter/-in Besondere Hilfen	A 10 LBesO
Sachbearbeiter/-in Gesundheitswesen	E 13 TVöD
Sachbearbeiter/-in Allgemeine Sozialhilfe	E 9 TVöD

Bei der ersten Stellenausschreibung „Sachbearbeiter/-in EDV“ sind drei Bewerbungen eingegangen, die jedoch das Anforderungsprofil (Verwaltungsprüfung II bzw. Befähigung für das Statusamt A 10 LBesO) nicht erfüllt haben. Das Verfahren wurde eingestellt und die Besetzung der Stelle erfolgte mit einem Anwärter, der seine Ausbildung in Mayen, nach Ablegung seiner Prüfung für das 3. Einstiegsamt der Fachrichtung Verwaltung und Finanzen, erfolgreich abgeschlossen hatte.

Bei der zweiten Stellenausschreibung „Sachbearbeiter/-in Elterngeld“ mit dem Anforderungsprofil Verwaltungsprüfung II bzw. Befähigung für das Statusamt A 10 LBesO wurde auf das anonymisierte Bewerbungsverfahren verzichtet, da im Bereich Sachgebiet „Elterngeld“ ein hoher personeller Engpass bestand. Es erfolgte bei der Bundesagentur für Arbeit für Schwerbehinderte eine externe Ausschreibung. Drei Bewerbungen sind eingegangen (zwei Bewerberinnen und ein Bewerber). Eine der Bewerberinnen zog ihre Bewerbung zurück. Die Stelle wurde mit der 2. Bewerberin, einer externen Anwärterin aus Mayen, nach Ablegung ihrer Prüfung für das 3. Einstiegsamt der Fachrichtung Finanzen und Verwaltung, besetzt.

Bei der dritten Stellenausschreibung „Sachbearbeiter/-in Besondere Hilfen“ gingen zwei Bewerbungen ein. Eine Bewerbende zog ihre Bewerbung zurück. Die zweite Bewerbung war nicht für die Stelle geeignet. Das Verfahren wurde abgebrochen und mit geändertem Anforderungsprofil nochmals intern ausgeschrieben. Nach erneutem Abbruch des Verfahrens wurde die Stelle im Rahmen einer personalwirtschaftlichen Maßnahme besetzt.

Bei der vierten Stellenausschreibung „Sachbearbeiter/-in Gesundheitswesen“ mit dem Anforderungsprofil Diplom-Pädagoge/-in haben sich insgesamt elf Frauen und zwei Männer auf die Stelle beworben. Vier Bewerberinnen und ein Bewerber wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Stelle wurde mit einer externen Bewerberin besetzt.

Bei der fünften Stellenausschreibung „Sachbearbeiter/-in im Sachgebiet Allgemeine Sozialhilfe“ haben sich drei Bewerberinnen (eine interne Bewerbung, zwei externe Bewerbungen) vorgestellt. Beide externen Bewerberinnen haben abgesagt. Die interne Bewerberin erhielt die Stelle.

3.2 Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

Im Jahr 2014 wurden im Bereich der Gebäudewirtschaft Mainz 21 Stellenausschreibungen anonymisiert veröffentlicht.

Stelle	Entgeltgruppe
mehrere Gebäudereinigungskräfte	E 1 TVöD
Fachbauleitung Heizungs- Lüftungs- Sanitär- und Klimatechnik	E 10 TVöD
Fachbauleitung Maschinenteknik	E 10 TVöD
Sachbearbeitung Facility-Management	E 10 TVöD
Sachbearbeitung Projektmanagement	E 11 TVöD
Mobile/-r Hausmeister/-in	E 6 TVöD
Sachbearbeitung Projektmanagement	E 11 TVöD
Fachtechniker/-in Heizungs- Lüftungs- Sanitär- und Klimatechnik	E 9 TVöD
Sachbearbeitung Gebäudeleittechnik im Bereich Dienstleistungsmanagement	E 9 TVöD
Sachbearbeitung Koordinierung Brandschutz	E 10 TVöD
Sachgebietsleitung Rechnungswesen	E 11 TVöD

Fachbauleitung Elektrotechnik	E 10 TVöD
mehrere mobile Hausmeister/-innen für Kitas	E 5 TVöD
mehrere Fachbauleiter/-innen Heizungs- Lüftungs- Sanitär- und Klimatechnik	E 10 TVöD
Fachtechniker/-in Maschinentechnik	E 9 TVöD
mehrere Fachtechniker/-innen Heizungs- Lüftungs- Sanitär- und Klimatechnik	E 9 TVöD
Sachbearbeitung Gebäudeleittechnik im Bereich Dienstleistungsmanagement	E 9 TVöD
Fachbauleitung Elektrotechnik	E 10 TVöD
mehrere Fachbauleiter/-innen Heizungs- Lüftungs- Sanitär- und Klimatechnik	E 10 TVöD
Sachgebietsleitung Rechnungswesen	E 11 TVöD
Sachbearbeitung Koordinierung Brandschutz	E 10 TVöD

Bei der ersten Stellenausschreibung „Mehrere Gebäudereinigungskräfte“ waren insgesamt fünf Stellen jeweils in Teilzeit (20 bzw. 30 Wochenstunden) zu besetzen. Aufgrund interner Umstrukturierungen wurden zwei Stellen nicht besetzt. Die verbleibenden drei Stellen wurden mit weiblichen Bewerberinnen besetzt.

Bei der zweiten Stellenausschreibung „Fachbauleitung Heizungs- Lüftungs- Sanitär- und Klimatechnik (HLSK)“ wurde von den Bewerbenden ein abgeschlossenes Studium der Fachrichtung Versorgungstechnik im Diplom- oder Bachelorstudiengang erwartet. Drei Bewerbungen sind eingegangen, mit allen drei männlichen Bewerbern wurde ein Vorstellungsgespräch geführt. Die Stelle konnte mit einem der Bewerber besetzt werden.

Bei der dritten Stellenausschreibung „Fachbauleiter Maschinentechnik“ mit dem Anforderungsprofil eines abgeschlossenen Studiums der Fachrichtung Maschinenbau oder der Fachrichtung Bauingenieurwesen, Gebäudetechnik, Technisches Gebäudemanagement, Facility-Management, Immobilienmanagement mit entsprechender Schwerpunktsetzung im Diplom- oder Bachelorstudiengang gingen drei Bewerbungen ein. Auch hier wurde mit allen drei männlichen Bewerbern ein Vorstellungsgespräch geführt. Die Stelle konnte mit einem männlichen Bewerber besetzt werden.

Bei der vierten Stellenausschreibung „Sachbearbeitung Facility-Management“ wurde von den Bewerbenden ein abgeschlossenes Studium der Fachrichtung Technisches

Gebäudemanagement, Bauingenieurwesen oder Architektur erwartet. Alle drei Bewerbenden haben am Verfahren teilgenommen. Ein männlicher Bewerber hat die Einladung zum Vorstellungsgespräch abgesagt. Die Stelle wurde mit einer weiblichen Bewerberin besetzt.

Die fünfte Stellenausschreibung „Projektmanagement“ wurde befristet für ein Jahr mit dem Anforderungsprofil abgeschlossenes Studium im Bereich Hochbau/Architektur im Diplom- oder Bachelorstudiengang ausgeschrieben. Da die einzige Bewerberin das Anforderungsprofil nicht erfüllte, wurde das Verfahren abgebrochen. In einem weiteren Verfahren (siebtes Ausschreibungsverfahren) wurde die Stelle erneut ausgeschrieben. Hier bewarben sich insgesamt drei Männer und eine Frau, die das Anforderungsprofil erfüllten. Ein Bewerbender, der das Anforderungsprofil erfüllte, konnte nicht im Verfahren berücksichtigt werden, da er das ihm zugesandte Bewerbungsformular nicht zurückschickte. Nach den Gesprächen mit zwei der Bewerber, die beide nicht überzeugen konnten, wurde das Verfahren abgebrochen.

Bei der sechsten Stellenausschreibung „Mobile/-r Hausmeister/-in“ wurde eine abgeschlossene Ausbildung als Gas- und Wasserinstallateur/-in bzw. Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Schlosser/-in (ausgenommen Kfz-Schlosser/-in) oder Elektrotechniker/-in erwartet. Bewerbungen von weiblichen Bewerberinnen gingen nicht ein. Insgesamt lagen 39 Bewerbungen vor. Das Anforderungsprofil erfüllten 18 Bewerber. Hierbei konnten neun Bewerber, die zwar das Anforderungsprofil erfüllten haben, nicht in dem weiteren Verfahren berücksichtigt werden, da sie das Bewerbungsformular nicht zurückgeschickt haben. Mit acht Bewerbern wurde ein Vorstellungsgespräch geführt. Die Stelle wurde mit einem männlichen Bewerber besetzt.

In der achten Stellenausschreibung „Fachtechniker/-in HLSK“ wurde eine abgeschlossene Ausbildung zur staatlich geprüften Technikerin bzw. ein staatlich geprüfter Techniker im Heizungs-, Lüftungs-, Sanitär- und Klimatechnik-Gewerk gesucht. Die drei Bewerber erfüllten das Anforderungsprofil nicht, sodass dieses Verfahren abgebrochen werden musste.

In der neunten Stellenausschreibung „Sachbearbeitung Gebäudeleittechnik im Bereich Dienstleistungsmanagement“ wurden keine Eingänge von Bewerbenden verzeichnet, die das Anforderungsprofil einer abgeschlossenen Ausbildung als staatlich geprüfte Technikerin/staatlich geprüfter Techniker in der technischen Gebäudeausrüstung (MSR-Technik/HLS/E-Technik) erfüllten, sodass dieses Verfahren ebenfalls abgebrochen wurde. Mit dem siebzehnten Auswahlverfahren wurde diese Stelle erneut ausgeschrieben. Die fünf vorliegenden Bewerbungsformulare erfüllten jedoch nicht das notwendige Anforderungsprofil. Aufgrund der zeitlichen Verzögerung wurde die Stelle im Jahr 2015 erneut ausgeschrieben.

Bei der zehnten Stellenausschreibung „Sachbearbeitung Koordinierung Brandschutz“ mit dem Anforderungsprofil eines abgeschlossenen Studiums der Fachrichtung Bauingenieurwesen, Architektur oder vorbeugender Brandschutz lag eine Bewerbung eines internen Mitarbeiters vor. Dieser zog jedoch seine Bewerbung zurück, sodass diese Stelle mit der einundzwanzigsten Stellenausschreibung neu ausgeschrieben wurde. In diesem Verfahren konnten sich die zwei männlichen Bewerber vorstellen. Die Stelle wurde mit einem dieser Bewerber besetzt.

Bei der elften Stellenausschreibung „Sachgebietsleitung Rechnungswesen“ erwarteten wir ein abgeschlossenes betriebswirtschaftliches Studium mit dem Schwerpunkt Controlling, Finanz- und Rechnungswesen. Die vorliegende interne Bewerbung konnte nicht berücksichtigt werden, da der Bewerber die Bewerbung zurückgezogen hat. Die Stelle wurde mit der zwanzigsten Ausschreibung ein weiteres Mal ausgeschrieben. Aufgrund persönlicher Umstände des Stelleninhabers war die Stelle nicht mehr vakant. Das zwanzigste Ausschreibungsverfahren wurde daher abgebrochen.

In der zwölften Stellenausschreibung „Fachbauleitung Elektrotechnik (ET)“ mit dem Anforderungsprofil abgeschlossenes Studium als Diplom-Ingenieur/-in, Bachelor of Engineering, Bachelor of Science, jeweils mit der Fachrichtung Elektrotechnik, lagen keine geeigneten Bewerbungsunterlagen vor. Diese Stelle wurde daher mit der achtzehnten Stellenausschreibung erneut ausgeschrieben. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden drei der vier Bewerbenden eingeladen. Zwei haben jedoch ihre Teilnahme abgesagt. Der verbleibende Bewerbende konnte nicht überzeugen, sodass diese Stelle im Jahr 2015 erneut ausgeschrieben wurde.

Bei der dreizehnten Stellenausschreibung „mehrere mobile Hausmeister/-innen für Kitas“ mit dem Anforderungsprofil einer abgeschlossenen Ausbildung als Gas- und Wasserinstallateur/-in, Schlosser/-in (ausgenommen Kfz-Schlosser/-in) bzw. Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder Elektriker/-in bzw. Elektroniker/-in waren drei Stellen zu besetzen. Von den elf Bewerbenden konnten fünf nach den Vorstellungsgesprächen überzeugen. Ein Bewerber stand nach der Einstellungsuntersuchung nicht mehr zur Verfügung, zwei weitere Bewerber haben ihre Bewerbung zurückgezogen. Daher konnten lediglich zwei der Stellen besetzt werden. Die dritte Stelle ist vorerst unbesetzt.

Bei der vierzehnten Stellenausschreibung „mehrere Fachbauleiter /-innen HLSK“ waren insgesamt drei Stellen vakant. Das Anforderungsprofil richtete sich an Bewerbende mit einem abgeschlossenen Studium der Fachrichtung Versorgungstechnik im Diplom- oder Bachelorstudiengang. Da keine Bewerbungen eingegangen sind, wurde diese Stellen mit dem neunzehnten Auswahlverfahren ein weiteres Mal ausgeschrieben. In diesem Verfahren erfüllte nur ein schwerbehinderter Bewerber das geforderte Anforderungsprofil. Dieser konnte im Vorstellungsgespräch jedoch nicht überzeugen, sodass dieses Verfahren ebenfalls abgebrochen wurde. Zu einer neuerlichen Ausschreibung ist es im Jahr 2015 gekommen.

Mit der fünfzehnten Stellenausschreibung „Fachtechniker/-in Maschinentechnik“ wurden Bewerbende mit einer abgeschlossenen Ausbildung als staatlich geprüfte Technikerin/staatlich geprüfter Techniker im Maschinenbau, in der Maschinentechnik oder in der Maschinenbautechnik gesucht. Zwei der sechs zu den Vorstellungsgesprächen eingeladenen Bewerber konnten überzeugen. Da beide Bewerber ihre Bewerbung zurückgezogen haben, war diese Stelle erneut auszuschreiben. Die Ausschreibung erfolgte im Jahr 2015.

Mit der sechzehnten Stellenausschreibung wurden „mehrere Fachtechniker/-innen HLSK“ ausgeschrieben. Insgesamt waren zwei Stellen zu besetzen. Auch hier schickte ein Bewerbender, der das Anforderungsprofil erfüllte, das Bewerbungsformular nicht zurück, sodass letztendlich nur ein Bewerber am Auswahlverfahren teilgenommen hat. Dieser Bewerber ist nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen, sodass die Stelle ein weiteres Mal ausgeschrieben wurde. Diese Ausschreibung konnte aufgrund der zeitlichen Verzögerung erst im Jahr 2015 erfolgen.

3.3 Übersicht der Stellenausschreibungen im Amt 50 für das Jahr 2014

Stelle	Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Bewer- bungen Insgesamt	Männer	Frauen	mit Schwer- be- hinderung	mit Migrations- hinter- grund ¹	Bewerbungen im Verfahren	Männer	Frauen	mit Schwer- be- hinderung	mit Migrations- hinter- grund ¹
Sachbearbeiter/- in EDV	A 10 LBesO	3	3	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
Sachbearbeiter/- in Elterngeld ²	A 10 LBesO	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
Sachbearbeiter/- in Besondere Hilfen ³	A 10 LBesO	2	1	1	./.	2	1	./.	1	./.	./.
Sachbearbeiter/- in Gesundheits- wesen ³	A 10 LBesO	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
Sachbearbeiter/- in Besondere Hilfen	A 10 LBesO	2	1	1	./.	./.	1	1	./.	./.	./.
Sachbearbeiter/- in Gesundheits- wesen	E 13 TVöD	13	2	11	1	./.	13	2	11	1	./.
Sachbearbeiter/- in Allgemeine Sozialhilfe	E 9 TVöD	3	./.	3	./.	1	1	./.	1	./.	./.

¹ Freiwillige Angabe.

² Die Anonymisierung des Verfahrens wurde wegen dringenden Personalbedarfs aufgehoben.

³ Interne Ausschreibung - somit war dieses Verfahren von der Anonymisierung nicht betroffen. Zur besseren Übersicht werden diese Verfahren trotzdem aufgelistet.

Stelle	Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Bewerbungen im Vorstellungsgespräch	Männer	Frauen	mit Schwerbe- hinderung	mit Migrations- hintergrund ¹	Ergebnis
Sachbearbeiter/-in EDV	A 10 LBesO	./.	./.	./.	./.	./.	Verfahren abgebrochen
Sachbearbeiter/-in Elterngeld ²	A 10 LBesO	./.	./.	./.	./.	./.	Verfahren abgebrochen
Sachbearbeiter/-in Besondere Hilfen ³	A 10 LBesO	./.	./.	./.	./.	./.	Verfahren abgebrochen
Sachbearbeiter/-in Gesundheitswesen ³	A 10 LBesO	./.	./.	./.	./.	./.	Verfahren abgebrochen
Sachbearbeiter/-in Besondere Hilfen	A 10 LBesO	1	1	./.	./.	./.	Verfahren abgebrochen
Sachbearbeiter/-in Gesundheitswesen	E 13 TVöD	5	1	4	1	./.	Besetzung: weiblich
Sachbearbeiter/-in Allgemeine Sozialhilfe	E 9 TVöD	1	./.	1	./.	./.	Besetzung: weiblich

¹ Freiwillige Angabe.

² Die Anonymisierung des Verfahrens wurde wegen dringenden Personalbedarfs aufgehoben.

³ Interne Ausschreibung - somit war dieses Verfahren von der Anonymisierung nicht betroffen. Zur besseren Übersicht werden diese Verfahren trotzdem aufgelistet.

3.4 Übersicht der Stellenausschreibungen im Amt 69 für das Jahr 2014

Stelle	Entgeltgruppe	Bewerbungen Insgesamt	Männer	Frauen	mit Schwer- be- hinderung	mit Migrations- hinter- grund ¹	Bewerbungen im Verfahren	Männer	Frauen	mit Schwer- be- hinderung	mit Migrations- hinter- grund ¹
mehrere Gebäu- dereinigungskräf- te	E 1 TVöD	50	10	40	4	33	40	8	32	4	15
Fachbauleitung HLSK	E 10 TVöD	3	3	./.	./.	./.	3	3	./.	./.	./.
Fachbauleitung Maschinentech- nik	E 10 TVöD	3	3	./.	./.	./.	3	3	./.	./.	./.
Sachbearbeitung Facility- Management	E 10 TVöD	6	4	2	2	./.	3	2	1	1	1
Sachbearbeitung Projekt- management	E 11 TVöD	1	./.	1	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
Mobile/-r Hausmeister/-in	E 6 TVöD	39	39	./.	2	5	18	18	./.	3	5
Sachbearbeitung Projekt- management	E 11 TVöD	7	4	3	./.	1	4	3	1	./.	1
Fachtechniker/ - in HLSK	E 9 TVöD	3	3	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.

¹ Freiwillige Angabe.

² Die Anonymisierung des Verfahrens wurde wegen dringenden Personalbedarfs aufgehoben.

³ Interne Ausschreibung - somit war dieses Verfahren von der Anonymisierung nicht betroffen. Zur besseren Übersicht werden diese Verfahren trotzdem aufgelistet.

Stelle	Entgeltgruppe	Bewerbungen Insgesamt	Männer	Frauen	mit Schwer- be- hinderung	mit Migrations- hinter- grund ¹	Bewerbungen im Verfahren	Männer	Frauen	mit Schwer- be- hinderung	mit Migrations- hinter- grund ¹
Sachbearbeitung Gebäudeleittech- nik im Bereich Dienstleistungs- management	E 9 TVöD	3	3	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
Sachbearbeitung Koordiniierung Brandschutz	E 10 TVöD	1	1	./.	./.	./.	1	1	./.	./.	./.
Sachgebietslei- tung Rechnungs- wesen	E 11 TVöD	1	1	./.	./.	./.	1	1	./.	./.	./.
Fachbauleitung Elektrotechnik (ET)	E 10 TVöD	4	3	1	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
mehrere mobile Hausmeister/- innen für Kitas	E 5 TVöD	63	63	./.	4	30	21	21	./.	4	./.
mehrere Fach- bauleiter/-innen HLSK	E 10 TVöD	keine Bewerbungen eingegangen					keine Bewerbungen eingegangen				

¹ Freiwillige Angabe.

² Die Anonymisierung des Verfahrens wurde wegen dringenden Personalbedarfs aufgehoben.

³ Interne Ausschreibung - somit war dieses Verfahren von der Anonymisierung nicht betroffen. Zur besseren Übersicht werden diese Verfahren trotzdem aufgelistet.

Stelle	Entgeltgruppe	Bewer- bungen Insgesamt	Männer	Frauen	mit Schwerbe- hinderung	mit Migrations- hintergrund ¹	Bewerbungen im Verfahren	Männer	Frauen	mit Schwerbe- hinderung	mit Migrations- hintergrund ¹
Fachtechniker/in Maschinentechnik	E 9 TVöD	27	26	1	./.	8	16	15	1	./.	4
mehrere Fach- techniker/-innen HLSK	E 9 TVöD	4	4	./.	./.	./.	1	1	./.	./.	./.
Sachbearbeitung Gebäudeleittech- nik im Bereich Dienstleistungs- management	E 9 TVöD	5	4	1	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
Fachbauleitung Elektrotechnik (ET)	E 10 TVöD	11	11	./.	1	1	4	4	./.	1	1
mehrere Fach- bauleiter/-innen HLSK	E 10 TVöD	7	6	1	1	3	1	1	./.	1	./.
Sachgebietslei- tung Rechnungswesen	E 11 TVöD	keine Bewerbungen eingegangen					keine Bewerbungen eingegangen				
Sachbearbeitung Koordination Brandschutz	E 10 TVöD	2	2	./.	./.	./.	2	2	./.	./.	./.

¹ Freiwillige Angabe.

² Die Anonymisierung des Verfahrens wurde wegen dringenden Personalbedarfs aufgehoben.

³ Interne Ausschreibung - somit war dieses Verfahren von der Anonymisierung nicht betroffen. Zur besseren Übersicht werden diese Verfahren trotzdem aufgelistet.

Stelle	Entgeltgruppe	Bewerbungen im Vorstellungsgespräch	Männer	Frauen	mit Schwerbehinderung	mit Migrationshintergrund ¹	Ergebnis
mehrere Gebäudereinigungskräfte	E 1 TVöD	18	4	14	4	9	Besetzung: weiblich
Fachbauleitung HLSK	E 10 TVöD	3	3	./.	./.	./.	Besetzung: männlich
Fachbauleitung Maschinenteknik	E 10 TVöD	3	2	./.	./.	./.	Besetzung: männlich
Sachbearbeitung Facility-Management	E 10 TVöD	2	1	1	1	1	Besetzung: weiblich
Sachbearbeitung Projektmanagement	E 11 TVöD	./.	./.	./.	./.	./.	erneut ausgeschrieben
Mobile/-r Hausmeister/-in	E 6 TVöD	8	8	./.	3	./.	Besetzung: männlich
Sachbearbeitung Projektmanagement	E 11 TVöD	2	2	./.	./.	./.	Verfahren abgebrochen
Fachtechniker/ -in HLSK	E 9 TVöD	./.	./.	./.	./.	./.	erneut ausgeschrieben

¹ Freiwillige Angabe.

² Die Anonymisierung des Verfahrens wurde wegen dringenden Personalbedarfs aufgehoben.

³ Interne Ausschreibung - somit war dieses Verfahren von der Anonymisierung nicht betroffen. Zur besseren Übersicht werden diese Verfahren trotzdem aufgelistet.

Stelle	Entgeltgruppe	Bewerbungen im Vorstellungsgespräch	Männer	Frauen	mit Schwerbehinderung	mit Migrationshintergrund ¹	Ergebnis
Sachbearbeitung Gebäudeleittechnik im Bereich Dienstleistungsmanagement	E 9 TVöD	./.	./.	./.	./.	./.	erneut ausgeschrieben
Sachbearbeitung Koordination Brandschutz	E 10 TVöD	1	1	./.	./.	./.	erneut ausgeschrieben
Sachgebietsleitung Rechnungswesen	E 11 TVöD	./.	./.	./.	./.	./.	Verfahren abgebrochen und erneut ausgeschrieben
Fachbauleitung Elektrotechnik (ET)	E 10 TVöD	./.	./.	./.	./.	./.	erneut ausgeschrieben
mehrere mobile Hausmeister/-innen für Kitas	E 5 TVöD	11	11	./.	4	./.	Besetzung: männlich
mehrere Fachbauleiter/-innen HLSK	E 10 TVöD	keine Bewerbungen eingegangen					erneut ausgeschrieben

¹ Freiwillige Angabe.

² Die Anonymisierung des Verfahrens wurde wegen dringenden Personalbedarfs aufgehoben.

³ Interne Ausschreibung - somit war dieses Verfahren von der Anonymisierung nicht betroffen. Zur besseren Übersicht werden diese Verfahren trotzdem aufgelistet.

Stelle	Entgeltgruppe	Bewerbungen im Vorstellungsgespräch	Männer	Frauen	mit Schwerbehinderung	mit Migrationshintergrund ¹	Ergebnis
Fachtechniker/in Maschinentechnik	E 9 TVöD	6	6	./.	./.	1	besetzt in neuem Verfahren 2015
mehrere Fachtechniker/-innen HLSK	E 9 TVöD	1	1	./.	./.	./.	besetzt in neuem Verfahren 2015
Sachbearbeitung Gebäudeleittechnik im Bereich Dienstleistungsmanagement	E 9 TVöD	./.	./.	./.	./.	./.	Verfahren abgebrochen
Fachbauleitung Elektrotechnik (ET)	E 10 TVöD	3	3	./.	1	./.	erneut ausgeschrieben
mehrere Fachbauleiter/-innen HLSK	E 10 TVöD	1	1	./.	1	./.	besetzt in neuem Verfahren 2015
Sachgebietsleitung Rechnungswesen	E 11 TVöD	keine Bewerbungen eingegangen					Verfahren abgebrochen
Sachbearbeitung Koordinierung Brandschutz	E 10 TVöD	2	2	./.	./.	./.	Besetzung: männlich

¹ Freiwillige Angabe.

² Die Anonymisierung des Verfahrens wurde wegen dringenden Personalbedarfs aufgehoben.

³ Interne Ausschreibung - somit war dieses Verfahren von der Anonymisierung nicht betroffen. Zur besseren Übersicht werden diese Verfahren trotzdem aufgelistet.

4 Ergebnisse

Das Verfahren wurde von allen Beteiligten mittels Fragebogen evaluiert. Im Folgenden sind die Aussagen zum anonymisierten Bewerbungsverfahren von Bewerbenden dargestellt. Dem folgt eine Zusammenfassung der Bewertung der Erprobung durch die Fachämter sowie durch die Personalabteilung.

4.1 Das Verfahren aus Sicht der Bewerbenden

Die Bewerbenden wurden im Rahmen der Vorstellungsgespräche zu ihrer Meinung hinsichtlich des anonymisierten Bewerbungsverfahrens befragt.

Positiv bewertet wurde, dass:

- ✓ das Ausfüllen des Formulars keine Probleme bereitet habe.
- ✓ das Verfahren und damit die Stadt als fortschrittlicher Arbeitgeber wahrgenommen wurde.
- ✓ das Verfahren insgesamt als „nicht schlecht“ bewertet wurde.

Negativ wurde angemerkt, dass:

- ✗ das Verfahren zunächst als „toll und interessant“ wahrgenommen wurde, das Ausfüllen des Formulars in neutraler Form allerdings dann als sehr zeitaufwendig empfunden wurde.
- ✗ die Formatierung/das Schriftbild im Bewerbungsformular nicht als gut empfunden wurde und wenig Möglichkeiten ließ.
- ✗ keine Angaben über das Geschlecht gemacht werden konnten. Dies wurde insbesondere von weiblichen Bewerberinnen als Nachteil empfunden.

Die Bewerbenden, welche an einem Vorstellungsgespräch teilgenommen haben, wurden im Anschluss an das Verfahren auch mittels eines Fragebogens - mit frankiertem Rückumschlag - um ihre Einschätzung gebeten. Die Rückläufe der Bewerbenden waren hier sehr gering. Insgesamt wurden der Verwaltung vier Bewertungen zurückgeschickt.

4.2 Das Verfahren aus Sicht des Fachamtes 50-Amt für soziale Leistungen:

Aus Sicht des Fachamtes war bei den Verfahren festzustellen, dass insbesondere in der Vorbereitungsphase ein höherer Zeit- und Verwaltungsaufwand erforderlich war, da bei jeder Stellenausschreibung vorab vom Fachamt ein Fragenkatalog zu dem Thema „weitere Kompetenzen, Kenntnisse“ erstellt werden musste. In der Nachbereitungsphase - nach Sichtung der Bewerbungsbögen und vor Einladung der Bewerbe-

rinnen und Bewerber - war ebenfalls ein höherer Zeit- und Verwaltungsaufwand notwendig, da nach erfolgter Auswahl der anonymisierten Bewerbungen die Kontaktdaten gesondert beim Hauptamt angefordert werden mussten.

Aus Sicht des Amtes 50 wurde kein verändertes Verhalten bei der Auswahl der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie Alter gesehen. Darüber hinaus war oftmals die Bewerbungslage so gering, dass alle Bewerberinnen und Bewerber auch zu einem Gespräch eingeladen wurden und sich der Mehraufwand somit nicht gelohnt hat.

Die Stellungnahme des Fachamtes ist diesem Bericht als Anlage 2 beigelegt.

4.3 Das Verfahren aus Sicht des Eigenbetriebs 69-Gebäudewirtschaft Mainz:

Der Eigenbetrieb bemängelt, dass bei Sichtung der Bewerbungsformulare keine Nachweise über notwendige Qualifikationen der Bewerbenden vorhanden sind. Auch jegliche Arbeitszeugnisse aus Vorbeschäftigungen sind in den Unterlagen aufgrund der Anonymisierung nicht enthalten. Dies führte dazu, dass teilweise Bewerbende mit fehlenden Qualifizierungen oder auch negativen Arbeitszeugnissen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden, da das ausgefüllte Bewerbungsformular aufgrund der hier gemachten Angaben einen anderen Eindruck der Personen vermittelte. Dies wurde erst nach erfolgter Einladung und der damit einhergehenden Anforderung der Bewerbungsunterlagen durch den Eigenbetrieb deutlich.

Das Anfordern der vollständigen Bewerbungsmappen (Lebenslauf, Qualifizierungsnachweis, Arbeitszeugnisse) bei den Bewerbenden verzögert das Verfahren aus Sicht des Fachamtes darüber hinaus stark und kostet viel Zeit.

Ebenfalls als sehr zeitintensiv wurde die Anforderung der Kontaktdaten der ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber beim Hauptamt empfunden.

Als weiteren Kritikpunkt führt der Eigenbetrieb an, dass die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die letztendlich zum Gespräch geladen werden, sich vorab nicht steuern lässt. Da das Prozedere vorsieht, dass nach der durch das Fachamt vorgenommenen Vorauswahl noch die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich eingeladen werden müssen, soweit diese nicht bereits aufgrund des Bewerbungsformulars ausgewählt worden sind. Dies erschwert die Planung der Gespräche.

Die Stellungnahme des Fachamtes ist diesem Bericht als Anlage 3 beigelegt.

4.4 Bewertung durch die Personalabteilung

Das Auswahlverfahren ist im Verhältnis zum traditionellen Verfahren aufwendiger und zeitintensiver. Dies zeigt sich insbesondere an den nachfolgend aufgeführten Punkten.

Die Vorbereitung und Abstimmung der Ausschreibungen mit den Fachämtern, einschließlich der Erstellung des Bewerbungsvordruckes (insbesondere Seite 6, weitere Kompetenzen, Kenntnisse) erfordert zeitlich und fachlich eine intensivere Abstimmung.

Teilweise entstanden den zuständigen Personalberaterinnen nicht unerhebliche Mehraufwendungen zur telefonischen Beratung der Bewerbenden, soweit diese beim Ausfüllen des Formulars Hilfe benötigten.

Auch kam es zu Zeitverzögerungen durch die Übersendung des Bewerbungsformulars, wenn dieses nicht von vornherein der Bewerbung beigelegt wurde.

Wenn das Bewerbungsformular ausgefüllt wurde, war es teilweise notwendig, dieses durch das Schwärzen der Angaben nachträglich zu anonymisieren. Hierdurch kam es zum einen zu einer zeitlichen Verzögerung, zum anderen bedeutete dies einen Mehraufwand in der Bearbeitung.

Teilweise wurden die übermittelten Bewerbungsformulare nur unvollständig ausgefüllt. Somit waren diese nur wenig aussagekräftig.

Auch konnte eine Vielzahl der Bewerbungen im Verfahren nicht berücksichtigt werden, da die zugesandten Bewerbungsformulare nicht zurückgeschickt wurden.

5 Vor- und Nachteile

5.1 Vorteile

- ✓ Seitens der Bewerberinnen und Bewerber wurden positive Aussagen zum Verfahren getroffen. Da diese jedoch im Rahmen der Vorstellungsgespräche abgefragt wurden, sind die Aussagen eher zurückhaltend zu bewerten.
- ✓ Das anonymisierte Bewerbungsverfahren deckt die rechtlichen Bestimmungen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ab.
- ✓ Die Erarbeitung des Bewerbungsformulars zwischen Hauptamt und den Fachämtern führte zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil.

- ✓ Es erfolgte eine intensivere Auseinandersetzung mit fachlichen Qualifikationen der Bewerbenden. Der Fokus wurde bei der Auswahlentscheidung stärker auf dieses Kriterium gelenkt.
- ✓ Die zu beantwortenden Fragen zu weiteren Kompetenzen sowie Kenntnissen bieten Anknüpfungspunkte für das Vorstellungsgespräch.

5.2 Nachteile

- ✗ Sowohl im Hauptamt als auch in den Fachämtern ergab sich ein erhöhter Mehraufwand für die Verwaltung im Rahmen des Bewerbungsverfahrens.
- ✗ Der zeitliche Aufwand gegenüber den herkömmlichen Bewerbungsverfahren hat sich verdreifacht.
- ✗ Bewerbungsformulare wurden teilweise nicht vollständig oder mangelhaft ausgefüllt, was in der Regel eine Nichtberücksichtigung der Bewerbenden zur Folge hatte.
- ✗ Den Bewerbenden wird die Möglichkeit zur Selbstpräsentation in Form einer von diesen zusammengestellten Bewerbung genommen.
- ✗ Es ist zweifelhaft, ob mit Blick auf die Arbeitsmarktsituation im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung, die Bewerbenden durch ein solches Verfahren nicht eher abgeschreckt werden, da dieses auch für die Bewerberinnen und Bewerber mit einem Mehraufwand verbunden ist.
- ✗ Eine dauerhafte Implementierung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens geht für die Anpassung des Bewerbungsportals bei der Stadt Mainz mit Mehrkosten in Höhe von ca. 10.000 Euro einher.
- ✗ Fragen im Bewerbungsformular waren teilweise sehr umfassend beantwortet, in den Vorstellungsgesprächen zeigte sich teilweise jedoch ein geringeres Fachwissen, womit sich vermeintlich kompetente Bewerbende als ungeeignet erwiesen.
- ✗ Zur Sicherstellung der Authentizität wurde eine nachträgliche Aufhebung der Anonymisierung für mögliche Nachrücker ausgeschlossen; dadurch wurde eine erneute Ausschreibung der Stellen notwendig, wenn diese im ersten Anlauf nicht besetzt werden konnte.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass künftig in der Mehrzahl der Stellenausschreibungsverfahren - bedingt durch die Arbeitsmarktsituation, insbesondere bei Fachkräften - alle Bewerbenden, die das konstitutive Anforderungsprofil erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden und somit eine Anonymisierung - wie sich bereits in der Erprobungsphase gezeigt hat - ins Leere läuft. Somit ist die Funktionalität eines solchen Verfahrens zweifelhaft.

6 Exkurs

6.1 Notwendigkeit der Gewinnung von Fachkräften

Der Fachkräftemangel ist bereits Realität und vielerorts in der Verwaltung spürbar. Um dem entgegenzuwirken, ist es notwendig, alle rechtlich zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auszuschöpfen. Hierbei kommt nicht eine bestimmte Einzelmaßnahme allein in Betracht, vielmehr bedarf es der Nutzung einer Vielzahl von Maßnahmen. Es gilt, die Attraktivität der Stadt Mainz als Arbeitgeber weiter zu steigern. Dies kann durch das Herausstellen und Fördern der „weichen Faktoren“, wie Unternehmensimage, Mitarbeitermotivation oder Kundenzufriedenheit gelingen. Aber auch die Einführung individuell konzipierter Weiterbildungen für vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die hausinterne Ausbildung von Ingenieuren stellen mögliche Alternativen dar. Dies weiter voranzutreiben stellt eine der zukünftigen Aufgaben der Verwaltung dar.

Dabei müssen auch bisher unübliche Möglichkeiten in Betracht gezogen werden. So stellt die Option der Verbeamtung für viele Beschäftigte einen attraktiven Anreiz dar. Diese Jobsicherheit, ein höheres Nettogehalt, gesicherte Versorgung im Alter sowie die Aussicht auf geregelte Arbeitszeiten stellen nicht zu unterschätzende Faktoren dar, die für den öffentlichen Dienst sprechen. Auch die Möglichkeit der Nutzung tariflicher Instrumente bei Beschäftigten, wie Arbeitsmarktzulagen oder die Vorweggewährung von Stufen, sollten in ausgewählten Einzelfällen geprüft werden.

Um die Aufmerksamkeit auf die Stadt als Arbeitgeber zu lenken und deren Attraktivität zu präsentieren, ist die verstärkte Präsenz auf Fachmessen notwendig. Im Bereich der Ausbildung hat die Stadt hier in der Vergangenheit bereits gute Erfahrungen gemacht. Hierauf aufbauend wäre die Ausstellung auf Fachmessen denkbar.

6.2 Optimierung der Bewerbungsverfahren

Auch die Art der Durchführung der Bewerbungsverfahren stellt einen möglichen Ansatzpunkt dar. So könnte es von Vorteil sein, die Verfahren in Zukunft ausschließlich online anzubieten. Hierdurch wird eine Beschleunigung der Verfahren erzielt, denn die Daten sowie die Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber liegen bereits zur Weiterverarbeitung in digitaler Form vor. Bei jährlich ca. 6100 eingehenden Bewerbungen spart dies sowohl Zeit als auch Papier. Auch erhalten die Bewerberinnen und Bewerber schneller eine Rückmeldung, was manchmal von entscheidender Bedeutung sein kann.

Ansatzweise bietet die Stadt Mainz diese Möglichkeit bereits an. Das durchgeführte anonymisierte Bewerbungsverfahren sowie die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen jedoch, dass dieses Angebot von den Bewerberinnen und Bewerbern bisher noch nicht richtig angenommen wird. Die Nutzung der Onlineportale setzt ein gewisses technisches Grundwissen voraus, die hochzuladenden Unterlagen sind an gewisse

Dateiformate und -größen gebunden. Sowohl dieses benötigte Wissen als auch die technischen Voraussetzungen stehen nicht immer zur Verfügung. Für die Online-Bewerbungen muss daher die sogenannte Nutzerfreundlichkeit deutlich verbessert werden.

Auch zeigen Aussagen der Bewerberinnen und Bewerber im anonymisierten Bewerbungsverfahren, dass die Möglichkeit zur Selbstdarstellung und zur Präsentation der eigenen Person und der eigenen Kompetenzen bewusst gewollt ist – diese Option muss die Online-Bewerbung bieten.

7 Fazit

Die Anonymisierung von Bewerbungsverfahren stellt einen Weg dar, die gesetzlich verankerten Rechte zur Gleichbehandlung von Bewerberinnen und Bewerbern zu sichern und Bewerbenden unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrer Religionszugehörigkeit oder sonstiger Lebensumstände Chancengleichheit zu gewähren. Darüber hinaus bietet es die Möglichkeit, den Fokus bei Bewerbungen stärker auf die fachliche Qualifikation der Bewerbenden zu lenken.

Die Erprobung des Verfahrens bei der Stadt Mainz hat gezeigt, dass die Nachteile, die mit einem solchen Verfahren einhergehen, überwiegen. Besonders der erhöhte Zeitaufwand sticht immer wieder heraus. Positive Effekte sind indessen kaum messbar. Dass sich - wie bei einigen anderen Kommunen - hier die Qualität der Bewerbungen verbessert hat, konnte nicht beobachtet werden.

Die Stadtverwaltung unternimmt bereits vielfache Maßnahmen zur Sicherstellungen der Gleichbehandlung, nicht nur bei Stellenausschreibungen. Exemplarisch sind hier die etablierte Arbeitsgruppe Diversitymanagement oder die Einrichtung der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen genannt. Auch erfolgen alle Auswahlverfahren unter Beteiligung der Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsstelle).

Die Erprobung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens erfolgte mit der Zielsetzung, Erkenntnisse über die Umsetzbarkeit und Wirkung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens zu gewinnen und gegebenenfalls ein weiteres Instrumentarium zur Gleichstellung zu schaffen.

Aufgrund der in diesem Bericht aufgezeigten Erfahrungen ist die Ein- bzw. Fortführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens nicht zu empfehlen, da ein Mehrwert hinsichtlich der Gleichbehandlung von Bewerbenden nicht geschaffen werden konnte. Alternativ könnte jedoch versucht werden, die sich aus einem solchen Verfahren ergebenden positiven Aspekte in bestehende Verfahren einzubinden. So wäre es unter anderem denkbar, bei Ausschreibungen auf Bewerbungsfotos zu verzichten.

Internetquellen

antidiskriminierungsstelle.de

Anonymisierte Bewerbungsverfahren
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/das_pilotprojekt/anonymisierte_bewerbungen_node.html;jsessionid=7A4EDA65B5030EA30DD398C03E8EFFAC.2_cid350

Abruf vom 01.04.2016

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (mifkjf.de)

Chancengleich Bewerben, Amonymisiertes Bewerbungsverfahren Rheinland-Pfalz, Dokumentation

https://mifkjf.rlp.de/fileadmin/mifkjf/Dokumentation_Chancengleich_bewerben.pdf

Abruf vom 01.04.2016

Anlagen



Sehr geehrte Bewerberin, sehr geehrter Bewerber,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Stellenausschreiben.

Wir erproben das anonymisierte Bewerbungsverfahren, daher werden Ihre Kontaktdaten sofort nach Eingang Ihrer Bewerbung von den weiteren Angaben getrennt. Das Auswahlgremium wird sie erst nach der Entscheidung über eine Einladung zum Auswahlgespräch für die Kontaktaufnahme einsehen. Im Falle einer Einladung werden Sie gebeten, die vollständigen üblichen Bewerbungsunterlagen auf dem Postweg einzureichen.

Bitte verwenden Sie bei Ihren Angaben, abgesehen von den Kontaktdaten, **durchgängig geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder nennen Sie sowohl die männliche als auch die weibliche Form**. Bitte vermeiden Sie Angaben, die Rückschlüsse auf Ihre ethnische Herkunft, Ihr Geschlecht, Ihre Religion/Weltanschauung, Ihr Alter und Ihre sexuelle Identität zulassen. Nähere Informationen zum anonymisierten Bewerbungsverfahren erhalten Sie auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, www.antidiskriminierungsstelle.de.

Stellenausschreibung - Kennziffer: 69/9

Kontaktdaten

Die Kontaktdaten werden nach Eingang der Bewerbung von den weiteren Unterlagen getrennt. Erst nach der Auswahl der Kandidaten/innen zum Vorstellungsgespräch werden diese Daten dem Auswahlgremium übermittelt.

Anrede: <input type="checkbox"/> Herr <input type="checkbox"/> Frau	Titel	Geburtsdatum
Name	Vorname	
Straße und Hausnummer	Telefon	
Wohnort	PLZ	
E-Mail		

Schwerbehinderung (freiwillige Angabe)

Im Sinne eines Nachteilsausgleichs werden Menschen mit Behinderungen (nach Definition des SGB IX) bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Möchten und können Sie den Nachteilsausgleich in Anspruch nehmen? (Bitte ankreuzen)

<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Grad der Behinderung
---	----------------------

Sind Sie einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt? (Bitte nur angeben bei GdB unter 50)

<input type="checkbox"/> ja

Migrationshintergrund (freiwillige Angabe)

Für statistische Zwecke im Rahmen des Pilotprojektes bitten wir uns mitzuteilen, ob bei Ihnen ein Migrationshintergrund vorliegt.

<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Definition Migrationshintergrund:

Zu den Menschen mit Migrationshintergrund (im weiteren Sinn) zählen „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“, Quelle: Statistisches Bundesamt.



Motivationsschreiben

Stellenausschreibung - Kennziffer: 69/9

Bitte erläutern Sie uns Ihre Beweggründe für Ihre Bewerbung. Vermeiden Sie dabei bitte Angaben, die Rückschlüsse auf Ihr Geschlecht (z. B. Bürokauffrau/Bürokaufmann), Ihr Alter, Ihre Herkunft, Ihren Familienstand oder Ihre Religion zulassen.

Text eingeben



Ausbildung

Schulausbildung

Höchster Schulabschluss	Abschlussnote
-------------------------	---------------

Berufsausbildung/Studium

1. Abschluss

Abschluss als:	Monate Dauer der Ausbildung/ des Studiums	Abschlussnote
Ausbildungsbetrieb/ Hochschule		

2. Abschluss

Abschluss als:	Monate Dauer der Ausbildung/ des Studiums	Abschlussnote
Ausbildungsbetrieb/ Hochschule		

3. Abschluss

Abschluss als:	Monate Dauer der Ausbildung/ des Studiums	Abschlussnote
Ausbildungsbetrieb/ Hochschule		

Berufserfahrung

Bitte geben Sie chronologisch (von Ihrer letzten Berufserfahrung angefangen) Ihre beruflichen Tätigkeiten der letzten Jahre an. Listen Sie bitte unter „Schwerpunkte der Tätigkeit“ 5 bis 10 Ihrer Haupttätigkeiten auf. Nennen Sie dabei bitte die wichtigsten Aufgaben zuerst.

Jetzige Tätigkeit

Funktion	Dauer: <input type="checkbox"/> 1 Jahr oder weniger <input type="checkbox"/> mehr als 1 Jahr
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Tätigkeit davor

Funktion	Dauer: <input type="checkbox"/> 1 Jahr oder weniger <input type="checkbox"/> mehr als 1 Jahr
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	



Weitere Berufserfahrung

Bitte geben Sie chronologisch (von Ihrer letzten Berufserfahrung angefangen) Ihre beruflichen Tätigkeiten der letzten Jahre an. Listen Sie bitte unter „Schwerpunkte der Tätigkeit“ 5 bis 10 Ihrer Haupttätigkeiten auf. Nennen Sie dabei bitte die wichtigsten Aufgaben zuerst.

Tätigkeit davor

Funktion	Dauer: <input type="checkbox"/> 1 Jahr oder weniger <input type="checkbox"/> mehr als 1 Jahr
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Tätigkeit davor

Funktion	Dauer: <input type="checkbox"/> 1 Jahr oder weniger <input type="checkbox"/> mehr als 1 Jahr
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Tätigkeit davor

Funktion	Dauer: <input type="checkbox"/> 1 Jahr oder weniger <input type="checkbox"/> mehr als 1 Jahr
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Tätigkeit davor

Funktion	Dauer: <input type="checkbox"/> 1 Jahr oder weniger <input type="checkbox"/> mehr als 1 Jahr
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	



Ehrenamt, nebenberufliche Tätigkeit, Praktika, Qualifizierungen

1. Ehrenamt

Art des Ehrenamtes
Organisation/Unternehmen

Art des Ehrenamtes
Organisation/Unternehmen

2. Nebenberufliche Tätigkeit

Art der Tätigkeit
Organisation/Unternehmen

Art der Tätigkeit
Organisation/Unternehmen

3. Praktika

Art des Praktikums
Organisation/Unternehmen

Art des Praktikums
Organisation/Unternehmen

4. Qualifizierungen

Art der Qualifizierung
Organisation/Unternehmen

Art der Qualifizierung
Organisation/Unternehmen



Weitere Kompetenzen, Kenntnisse

Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten

Bitte geben Sie bis fünf Ihrer besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten an: (z.B. sicherer Umgang mit MS-Office, Projektmanagement)

1
2
3
4
5

Stärken

Bitte geben Sie drei Ihrer Stärken an und beschreiben Sie in wenigen Worten, woran Ihre Stärken zu erkennen sind.
(z. B. Teamfähigkeit)

1
2
3



Weitere Kompetenzen, Kenntnisse

Bitte beschreiben Sie, wie Sie den einzelnen Anforderungsmerkmalen der Stellenbeschreibung entsprechen.

Frage 1: Welche Richtlinien sind Ihnen im Zusammenhang mit der GLT/MSR bekannt?

Frage 2: Welche Erfahrungen haben Sie mit Building Automation and Control networks? Wie wurden Sie Building Automation and Control networks bei Ihrem neuen Arbeitgeber einsetzen?

Frage 3: Welche MBE, Controller welcher Fabrikate haben Sie bereits betreut und bedient?

Frage 4: Welche Alternativen sehen Sie zu einer MBE?

Bitte das Bewerbungsformular im Format .pdf speichern und Ihrer E-Mail an uns hinzufügen. Unsere E-Mail-Adresse lautet: bewerbung@stadt.mainz.de

Anlage 2



Landeshauptstadt
Mainz

Stadtverwaltung Mainz | Amt 50 | Postfach 3620 | 55026 Mainz

10 – Hauptamt

Amt für soziale Leistungen
Monika Besch
Personal und
Allgemeine Verwaltung

Postfach 3620 | 55026 Mainz
Stadthaus, Lauteren-Flügel |
3. OG | Zi. 332 |
Kaiserstraße 3-5

Tel 0 61 31 - 12 27 38
Fax 0 61 31 - 12 29 62
monika.besch@stadt.mainz.de
www.mainz.de

Mainz, 19.10.2015

Landeshauptstadt Mainz		10-Hauptamt						
Aktz.:		21. OKT. 2015						
Eing.:								
weiter:		0	1	2	3	4	5	6
Einw.	z. w. V.	R.	Entwurf	J. K.	z. d. lfd. A.			
Termin:								

**Anonymisiertes Bewerbungsverfahren
Pilotprojekt**

hier: Ihr Schreiben vom 28.09.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2014 hat das Amt für soziale Leistungen an dem Pilotprojekt des anonymisierten Bewerbungsverfahrens teilgenommen.

Von insgesamt fünf externen Bewerbungsverfahren wurde ein Verfahren (50/1) eingestellt. Ein weiteres Verfahren mit lediglich 2 Bewerbungen führte leider nicht zum Erfolg (50/6).

Bei den restlichen Verfahren war festzustellen, dass in der Vorbereitungsphase ein höherer Zeit- und Verwaltungsaufwand erforderlich war, um das Formular zu den Feldern „weitere Kompetenzen, Kenntnisse“ aus Sicht der Fachabteilung anzupassen. In der Nachbereitungsphase war ebenfalls ein höherer Zeit- und Verwaltungsaufwand notwendig, da nach der Auswahl der anonymisierten Bewerbungen die Kontaktdaten gesondert bei Amt 10 angefordert werden mussten.

Aus Sicht des Amtes 50 wurde kein verändertes Verhalten bei der Auswahl der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie Alter gesehen. Oftmals war die Bewerbungslage so gering, dass alle Bewerberinnen und Bewerber auch zu einem Gespräch eingeladen wurden und sich der Mehraufwand nicht gerechnet hat.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung

Ebner

Anlage 3



Die GWM ist ein Eigenbetrieb der Stadt Mainz
Zitadelle Gebäude E
Am 87er Denkmal
55131 Mainz
Telefon 0 6131/12-4000
Fax 06131/12-4050

GWM Zitadelle Gebäude E
55131 Mainz

10 - Hauptamt
Frau Stark

Landeshauptstadt Mainz		10-Hauptamt						
Aktz.:		19. Okt. 2015						
Eing.:								
weiter:		0	1	2	3	4	5	6
Einw.	z. w. V.	R	Entwurf	z. K.	z. d. lfd. A.			
Termin:								

Aktz.: 69-99-010
Ihr Ansprechpartner: Hr. Klötzer
E-Mail: Steven.Klötzer@stadt.mainz.de
Tel.-Nr.: 12-3498
Datum: 16.10.15

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erfragten bei uns die Erfahrungswerte aus der praktischen Anwendung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens im Jahre 2014.

Wir möchten Ihnen im Folgenden stichpunktartig unsere Einschätzung zum Verfahren mitteilen:

- Die Anforderung der Bewerberadressen nach erfolgter Auswahl ist aufwendig und zeitintensiv
- Das Anfordern der Bewerbungsunterlagen beim Bewerber verzögert das Verfahren stark und kostet auch das Fachamt viel Zeit; mitunter liegen bis zum Vorstellungsgespräch die Unterlagen nicht vollständig vor
- Vor Anforderung der Bewerbungsunterlagen beim Bewerber besteht kein Nachweis über die notwendige Qualifikation sowie über Arbeitszeugnisse aus Vorbeschäftigungen, was dazu führen kann, dass unqualifizierte Bewerber oder Bewerber mit schlechtem Arbeitszeugnis zu einem Bewerbungsgespräch geladen werden müssen
- Die anonym getroffene Vorauswahl muss zum Gespräch geladen werden, auch wenn die im Nachhinein eingereichten Unterlagen von schlechter Qualität sein sollten
- Die Zahl der Bewerber die letztendlich zum Gespräch geladen wird lässt sich vorab nicht steuern, da nach Vorauswahl (je nach Auswahl) noch die schwerbehinderten Bewerber „obendrauf“ kommen können

Insgesamt sind wir der Auffassung, dass das Verfahren nicht zielführend ist und keinerlei Vorteile bringt. Es wurden genauso viele Migranten, Behinderte, Ältere und Frauen eingestellt wie es ohne das Verfahren auch der Fall war.

Wir glauben, dass eine qualifizierte objektive Bewerberauswahl nur sehr schwer möglich ist, vor allem durch die vorab nicht vorliegenden Bewerbungsunterlagen.



EP00022007

Es wird sehr viel Arbeitszeit gebunden, es ist ein hoher Verwaltungsaufwand und es ist ein wenig praktikables Verfahren. Dies alles steht nicht im Verhältnis zur avisierten Antidiskriminierung für Einzelne, da die Förderung dieser auch nicht hinreichend durch das Pilotprojekt belegt werden kann.

Abschließend bleibt zu sagen, dass wir dem anonymen Bewerbungsverfahren aus den genannten Gründen kritisch gegenüber stehen.

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Gilbert Korte
Werkleiter



Landeshauptstadt
Mainz

Landeshauptstadt Mainz
Hauptamt | Personalabteilung

Rathaus
Jockel-Fuchs-Platz 1
Postfach 3820 | 55028 Mainz

www.mainz.de