Stellenbesetzung

Anonym bewerben

[26.05.2015] Mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren hat Celle ein Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes umgesetzt. Mithilfe eines webbasierten Verfahrens haben sich dadurch auch die internen Abläufe bei der Stadt professionalisiert.

Auf Initiative des Oberbürgermeisters Dirk-Ulrich Mende nahm die Stadt Celle als einzige Kommune in den Jahren 2010 und 2011 an einem Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle zur Erprobung anonymisierter Bewerbungsverfahren teil. Studien hatten belegt, dass alleinerziehende Mütter, ältere Bewerber oder Menschen mit ausländischen Namen oft schlechtere Chancen haben, zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Bewerbungen enthalten im Rahmen des Vorhabens deshalb weder ein Foto noch den Namen, die Adresse, das Geburtsdatum oder Angaben zum Familienstand oder zur Herkunft des Bewerbers. Gleich zum Projektbeginn wurde der bürokratische Aufwand als erhebliche Kritik formuliert. Für die Personalverwaltung der Stadt Celle war das ein Ansporn, ihre bisherigen Rekrutierungsprozesse nicht nur diskriminierungsfrei, sondern auch mit Effizienzgewinnen neu zu formulieren. Software-Lösungen gab es auf dem Markt dafür nicht. Deshalb musste beim Start des Pilotprojekts zunächst improvisiert werden. Formblätter wurden ins Internet gestellt, die die Bewerber am heimischen PC ausfüllen und dann per E-Mail an die Bewerbungsstelle der Stadt Celle senden konnten. Bereits bei den ersten Bewerbungsverfahren erwies sich diese Methode aber als anfällig und erfüllte nicht den Zweck einer sachgerechten Anonymisierung. Die ersten grundsätzlichen Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungen zeigten aber auch, dass sich der Prozess von der Vorauswahl bis zur Einladung zum Vorstellungsgespräch transparenter, objektiver und chancengleicher gestalten lässt. Das Verfahren sollte deshalb weiterentwickelt werden. Dafür war nicht nur eine Prozessbetrachtung notwendig. Auch die weitgehend medienbruchfreie Gestaltung der Bewerbungsverfahren bis zum Vorstellungsgespräch wurde angestrebt. Eine große Hilfe bei der Suche nach einem geeigneten Verfahren war der IT-Bereich der Stadtverwaltung.

Erster Bewerbungsschritt geschieht online

In Celle ging es nicht nur darum, ein Bewerbungsverfahren abzubilden, sondern auch darum, die Intention der Anonymisierung sichtbar nach außen zu tragen. Mit dem Unternehmen NOLIS aus Nienburg wurden die Ansprüche der Stadt in Form eines webbasierten Verfahrens realisiert. Dieses wurde nach weiteren, im Projekt der Antidiskriminierungsstelle gewonnenen Erfahrungen ergänzt. Die Lösung lässt sich leicht in die Website einbinden; die Daten werden auf einem sicheren Server gehostet. Das Produkt lässt Raum, eigene spezifische Fragen zum Anforderungsprofil an die Bewerber zu richten. Im ersten Schritt werden die Selbstauskunft zu den wertbildenden Faktoren und der Lebenslauf ohne persönliche Daten bewertet. Auf die sonst üblichen Unterlagen, etwa Arbeitszeugnisse, wird zunächst verzichtet. Bewerber gelangen von der Ausschreibung auf der Internet-Seite per Mausklick direkt auf das Bewerbungsformular. Sie geben die geforderten Daten ein und können diese zwischenspeichern. Nach dem Absenden generiert das System eine Eingangsbestätigung, die auch Informationen über den voraussichtlichen zeitlichen Ablauf des Verfahrens enthält. Entscheidend ist, dass die Vorauswahl von den an dem Verfahren beteiligten Personen direkt am Bildschirm, auch parallel und bereits in der laufenden Bewerbungsfrist, gesichtet und bewertet werden können. Bewerbungsmappen oder Ausdrucke von per E-Mail zugesandten Unterlagen, die mühsam und zeitaufwendig zwischen den Beteiligten ausgetauscht werden müssen, entfallen. Ein

weiterer Vorteil ist, dass sich Bewerber passwortgeschützt von überall aus einloggen können. In das Verfahren lassen sich Bewertungskriterien einbinden, die zuvor in der Auswahlkommission abgestimmt wurden. Die Bewertungen können in Form eines Schulnotensystems, aber auch verbal vorgenommen werden. Damit entsteht eine lückenlose Dokumentation aller Beteiligten. Das Auswahlverfahren lässt sich damit rechtssicherer gestalten.

Diskriminierungsfreier Einstieg ins Arbeitsleben

Mit dem Verfahren wird an prominenter Stelle die Schwerbehinderteneigenschaft oder eine erfolgte Gleichstellung abgefragt. Damit entsteht eine höhere Sicherheit, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu erfüllen. Bislang konnte es passieren, dass eine Bewerbungsmappe mit einem als ausreichend bewerteten Schulabschluss zur Seite gelegt wird, weil die dahinter liegende Kopie des Schwerbehindertenausweises übersehen wurde – ein Fall, der zu einem Schadensersatzanspruch führen kann. Wenn aus dem Bewerberkreis geeignete Personen für ein Vorstellungsgespräch herausgefiltert wurden, wird die Einladung per E-Mail über das System vermittelt. Der Bewerber wird in der Nachricht gebeten, die dann freigeschalteten persönlichen Daten zu ergänzen und die üblichen Bewerbungsunterlagen über das System hochzuladen. Vor dem Vorstellungsgespräch müssen die Unterlagen der eingeladenen Bewerber gesichtet und ebenfalls im Kontext der Angaben im Bewerbungsformular bewertet werden. Nur so können geeignete Fragen für das Bewerbungsgespräch formuliert werden. An dieser Stelle endet das anonyme Verfahren. Wie üblich wird dann ein geeigneter Bewerber für die Probezeit ausgewählt. Die Stadt Celle hat inzwischen mit großem Erfolg mehr als 50 Stellen über das anonymisierte Bewerbungsverfahren besetzt. Darunter befanden sich auch Spitzenpositionen in der Verwaltung, etwa der Erste Stadtrat, der Stadtbaurat oder die Fachdienstleitung Hochbau und Gebäudewirtschaft. Auch Stellen bei den städtischen Tochterunternehmen wurden auf diese Weise besetzt, etwa der Geschäftsführer der Stadtwerke. Mit dem Pilotprojekt wurde ein Baustein zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsleben geschaffen, der keinen unnötigen bürokratischen Aufwand mit sich bringt.

()

http://www.celle.de

Stichwörter: Personalwesen, E-Recruiting, Celle