

Beschluss
des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung
vom 03.03.2026

- öffentlich -

- mit 15:1 Stimmen angenommen -

Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren als Zeichen gegen Diskriminierung im Einstellungsprozess

Antragsteller: Soroush Mawlahi

Der Integrationsrat möge beschließen, die Verwaltung aufzufordern, die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu prüfen und ein entsprechendes Pilotprojekt zur Förderung von Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit im Einstellungsprozess zu initiieren. Über die Ergebnisse soll dem Integrationsrat zu gegebener Zeit berichtet werden.

Die Verwaltung soll außerdem prüfen, ob es rechtlich möglich wäre, dass an Vorstellungsgesprächen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund auf deren Wunsch hin ein Mitglied des Integrationsrats – oder, falls es hauptamtliche Mitarbeitende der Stadt sein müssen, die Leiterin der Geschäftsstelle des Integrationsrats – teilnehmen kann (analog zur Schwerbehindertenvertretung u.ä.).

Ziele des Antrags:

- Förderung von **Chancengleichheit und fairen Auswahlverfahren**
- **Reduzierung unbewusster Vorurteile** in Einstellungsprozessen
- **Signalwirkung** für eine offene und diskriminierungsfreie Verwaltungskultur
- **Vorbildfunktion** der Stadt gegenüber lokalen Unternehmen und Institutionen

Vorgeschlagene Maßnahmen:

- Prüfung der rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen zur Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in der Stadtverwaltung und ihren Einrichtungen
- Durchführung eines **Pilotprojekts** in einem geeigneten Fachbereich oder städtischen Betrieb
- Auswertung der Ergebnisse und Berichterstattung an den Integrationsrat
- Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für faire Einstellungsverfahren

Begründung:

Aktuelle Studien zeigen deutlich, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bei Bewerbungsverfahren nach wie vor benachteiligt werden. Sie werden trotz vergleichbarer Qualifikationen seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen als Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund.

Diese strukturelle Ungleichbehandlung widerspricht dem Grundsatz der Chancengleichheit und steht im Gegensatz zu den Werten von Vielfalt und Gleichberechtigung, für die unsere Stadt und der Integrationsrat eintreten.

Um ein klares Zeichen gegen Diskriminierung zu setzen und die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst sowie in städtischen Einrichtungen zu fördern, soll die Verwaltung prüfen, in welchen Bereichen anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt oder erprobt werden können.

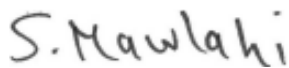
Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren blendet persönliche Merkmale wie Name, Geschlecht, Alter, Herkunft oder Familienstand in der ersten Bewerbungsphase aus. Der Fokus liegt damit ausschließlich auf der fachlichen Eignung und Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber.

Solche Verfahren haben sich in mehreren deutschen Städten und Behörden bereits bewährt und können einen wichtigen Beitrag zu fairen Einstellungsprozessen leisten.

Die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Integrationsratsmitglieds – oder der Integrationsratsgeschäftsstelle – auf Wunsch von sich Bewerbenden zu Vorstellungsgesprächen soll gewährleisten, dass die Perspektive von Menschen mit Migrationshintergrund angemessen bei der Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird.

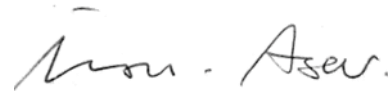
Nürnberg, 03.03.2026

Der Vorsitzende



Sorush Mawlahi

Schriftführerin



Gülay Incesu-Asar