

**Anonymisierte
Bewerbungsverfahren
– Das Pilotprojekt**

Gleiche Qualifikation, ungleiche Chancen

Ein kurzer Blick auf den Namen, das Geschlecht oder das Alter genügt in vielen Fällen, um eine Bewerbung auszusortieren: Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen mit Kindern werden in Bewerbungsverfahren oft benachteiligt. Sie haben deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Das belegen zahlreiche Studien und die Beratungserfahrung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

So besagen etwa internationale Untersuchungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, dass Nachkommen aus Einwandererfamilien bei gleicher Qualifikation drei- bis viermal so viele Bewerbungen schreiben müssen, bis sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Eine beim Institut zur Zukunft der Arbeit erschienene Studie belegt, dass allein die Angabe eines türkischen Namens ausreicht, die Chance auf eine Einladung um 14 Prozent zu senken, in kleineren Unternehmen sogar um 24 Prozent.

An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden sich außerdem häufig alleinerziehende Frauen und Menschen über 50 Jahre, die wegen ihres Familienstandes oder ihres Alters benachteiligt werden.

Das ist ungerecht. Hier wird qualifizierten Menschen die erste Chance auf den Jobeinstieg verweigert. Und es ist wirtschaftlich schädlich. Denn vielfältige Teams arbeiten nachweislich besser und erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit.

Eine Möglichkeit, gegen die bewusste oder unbewusste Benachteiligung bestimmter Personengruppen vorzugehen, sind anonymisierte Bewerbungsverfahren. Ausgehend von guten Erfahrungen in anderen Ländern hat die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes im November 2010 ein deutschlandweites Pilotprojekt gestartet, in dem verschiedene Unternehmen, staatliche Behörden und Kommunen anonymisierte Bewerbungsverfahren 12 Monate lang testen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Wie funktionieren Bewerbungsverfahren ohne persönliche Angaben?

Wichtig ist, dass die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausschließlich aufgrund der Qualifikation erfolgt. Bei anonymisierten Bewerbungen wird daher zunächst auf ein Foto der sich bewerbenden Person, ihren Namen, die Adresse, das Geburtsdatum oder Angaben zu Alter, Familienstand oder Herkunft verzichtet. Abgesehen davon können alle üblichen Informationen abgefragt werden, wie etwa Berufserfahrung, Ausbildung, Motivation, und so weiter. An dieser Stelle gibt es keinen signifikanten Unterschied zu herkömmlichen Lebensläufen – außer dem Verzicht auf Jahreszahlen.

In der ersten Auswahlrunde wird der Blick dadurch ausschließlich auf die Qualifikation der Bewerbenden gelenkt. In der zweiten Phase, wenn die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen ist, erhalten Personalerinnen und Personaler vollständige Unterlagen mit persönlichen Angaben und können sich auf das Gespräch vorbereiten. Sie sitzen also nicht – wie oft angenommen wird – vor einer ihnen völlig unbekannten Person.

Wie können Unternehmen anonymisierte Bewerbungen umsetzen?

Es gibt verschiedene Methoden. Die Anonymisierung muss an die bisherigen Bewerbungsverfahren im Unternehmen angepasst werden. Je nach Arbeitsbereich kann das sehr unterschiedlich aussehen. In unserem Modellprojekt werden sämtliche Anonymisierungsmethoden getestet und auf ihre Tauglichkeit geprüft.

Grundsätzlich gibt es drei Varianten:

erstens: anonymisierte Online-Bewerbungsbögen, die passgenau die Kompetenzen, Qualifikationen und Motivation erfassen, die für die Arbeitgeber wichtig sind,

zweitens: einheitliche, anonymisierte Bewerbungsformulare, die Bewerberinnen und Bewerber per Download, E-Mail oder Post erhalten und ausgefüllt zurückschicken und

drittens: die nachträgliche Anonymisierung der herkömmlichen Bewerbungsunterlagen, in Klammern: durch Schwärzen oder Übertragen von Daten.

Wie sieht es im internationalen Vergleich aus?

Viele europäische Länder haben bereits Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren gesammelt. Ergebnisse eines Modellversuchs in Schweden haben zum Beispiel gezeigt: Lässt man persönliche Angaben weg, haben Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund deutlich bessere Einstiegschancen. In Ländern wie den USA oder Kanada sind anonymisierte Bewerbungen längst gang und gäbe und auch in Belgien sind sie seit Jahren Standard im öffentlichen Sektor. Deutschland hinkt bei diesem Thema bislang hinterher.

Ziele des Pilotprojekts

Natürlich bieten anonymisierte Bewerbungen keine Garantie gegen Benachteiligungen. Aber sie können dabei helfen, Diskriminierung abzubauen. Statistisch gesehen findet Diskriminierung vor allem in der ersten Phase von Bewerbungsprozessen statt, also vor der Einladung zum Vorstellungsgespräch. Bekommen Bewerberinnen und Bewerber erst einmal die Chance, sich persönlich zu präsentieren, verliert manches Vorurteil seine Kraft. Bei anonymisierten Bewerbungsverfahren geht es um diese erste Chance.

Sie können außerdem helfen, neue Bewerbergruppen zu erschließen und sicherzustellen, dass Unternehmen die qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes setzt daher auf Freiwilligkeit und Überzeugung, nicht auf gesetzliche Regelungen. Sie will Unternehmen anregen, ihre bisherige Bewerbungskultur zu überdenken.

Das Modellprojekt wird während der gesamten Dauer wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Aus den Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Weitere Informationen finden Sie unter

w_w_w_Punkt_antidiskriminierungsstelle_Punkt_d_e_Schrägstrich_anonym_bewerben

Kontakt

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
1_0_1_1_7 Berlin
Telefon: 0_3_0_1_8_5_5_5_1_8_5_5
E-Mail: poststelle_et_a_d_s_Punkt_bund_Punkt_d_e

Beratung bei Diskriminierung:

Telefon: 0_3_0_1_8_5_5_5_1_8_6_5
(Montag bis Freitag 9 bis 12 und 13 bis 15 Uhr)
Beratungsformular im Internet unter
w_w_w_Punkt_antidiskriminierungsstelle_Punkt_d_e

Stand: Juli 2011, dritte Auflage