



September 2024

DIE ANONYMISIERTE BEWERBUNG

Fachkräfte gewinnen

Trotz Fachkräftemangel finden bei Bewerbungsverfahren nach wie vor Diskriminierungen statt. Das anonymisierte Bewerbungsverfahren soll die Chancen von benachteiligten Personengruppen erhöhen, bei einer Bewerbung in die engere Auswahl zu kommen. Es fördert die Gleichstellung der Geschlechter und beugt unbewussten Diskriminierungen vor.

Diskriminierungen verhindern

Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist weiterhin stark verbreitet. Und dies trotz rechtlich klarer Rahmenbedingungen, wie beispielsweise dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Insbesondere für Frauen, Ältere, Behinderte sowie Menschen mit Migrationshintergrund gestaltet sich der Bewerbungsprozess häufig schwierig. Sie scheitern schon oft an der ersten Hürde – der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch. Viele Studien belegen, dass ein ausländischer Name, Alter, das Geschlecht oder auch der Familienstand die Auswahl unbewusst beeinflussen:

- Ein türkischer Name vermindert die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden um 14 %. (IZA 2010¹)
- „Die Diskriminierung unterscheidet sich jedoch stark zwischen Herkunftsländern, der Religionszugehörigkeit und dem Phänotyp. So

werden vor allem Muslime und Menschen mit schwarzem Phänotyp diskriminiert.“ (WZB 2018²)

- Frauen mit 2 Monaten Elternzeit wurden halb so oft zum Vorstellungsgespräch eingeladen wie Frauen mit 12 Monaten Elternzeit. Bei Männern gibt es keinen Unterschied. (Hipp 2018³)

Erfahrungen

In den USA, Großbritannien und Kanada ist die anonymisierte Bewerbung seit Jahrzehnten gängige Praxis. Belgien, Schweden und Frankreich haben für den Öffentlichen Dienst die Anonymisierung ausprobiert oder eingeführt. Auch in Deutschland gibt es Beispiele aus der Praxis: Das erste Pilotprojekt wurde 2010 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) initiiert.

Fast immer war das Ergebnis identisch: Durch die anonymisierte Bewerbung wurden mehr Ältere, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.

Und auch Ängste vor einem hohen bürokratischen Aufwand konnten ausgeräumt werden: „Die Einschätzung der Personalverantwortlichen zeigt, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren nahezu in allen Beschäftigungsbereichen umsetzen lassen und Stellen erfolgreich besetzt werden können.“ (IZA 2012⁴)

¹ IZA (2010): Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA Research Report No. 27.

² WZB (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl. Discussion Paper 2018-14.

³ Hipp, Lena (2018): Rabenmütter, tolle Väter. Frauen schaden kurze und lange Elternzeiten bei ihrer

Karriere – Männern nicht. WZB Mitteilungen. Heft 16.

⁴ IZA (2012): Pilotprojekt Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Abschlussbericht. IZA Research Report Nr. 44.

Vorteile

- Der Arbeitgeber signalisiert Offenheit und gelebte Vielfalt („Employer Branding“)
- Die Bewerberauswahl ist objektiver, das Verfahren transparent
- Neue Bewerbergruppen werden erschlossen
- Das Verfahren ist technisch leicht umsetzbar und spart Geld und Zeit durch Standardisierung
- Das Instrument ist flexibel dort einsetzbar, wo es sinnvoll ist
- Rechtssicherheit nach dem AGG ist gewährleistet
- Die Förderung unterrepräsentierter Gruppen nach dem AGG ist weiterhin möglich

In der betrieblichen Praxis

Der Betriebsrat hat in personellen Angelegenheiten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Richtlinien zur Auswahl von Bewerbern bei Einstellungen zum Beispiel bedürfen seiner Zustimmung (§ 95 Betriebsverfassungsgesetz). Das eröffnet ihm auch die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber über die Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens zu verhandeln.

Die Anonymisierung lässt sich grundsätzlich in allen Beschäftigungsbereichen und in allen Organisationstypen (Großkonzerne, kleine und mittelständische Unternehmen) umsetzen. Das Verfahren kann an die bisherigen Rekrutierungsprozesse angepasst werden.

Drei mögliche Wege

- Anonymisierte Online-Bewerbungsbögen
- Einheitliche, anonymisierte Bewerbungsformulare, die Bewerbende per Download, E-Mail oder Post erhalten und ausgefüllt zurückschicken
- Die nachträgliche Anonymisierung der herkömmlichen Bewerbungsunterlagen

Die Bewerbungsunterlagen werden so weit wie möglich auf die Qualifikation beschränkt. In der Regel werden Name, Alter, Geschlecht, Geburtsort und Familienstand anonymisiert, auf das Passfoto wird verzichtet.

Praxisbeispiel: Anonyme Bewerbungsverfahren in der Ausbildung

Bei MAN Truck & Bus SE München laufen seit 2019 die Bewerbungsverfahren für Ausbildungsplätze anonym ab. Bewerber*innen reichen ihre Unterlagen digital ein. Die Unterlagen werden anschließend anonymisiert und mit einer Sachnummer versehen. Erst dann werden sie ins Auswahlverfahren gegeben. Erst nach der Einladung zum Auswahlgespräch wird die Anonymisierung aufgehoben.

„Mit diesem Verfahren haben wir eine deutlich bessere Durchmischung und eine höhere Vielfalt bei den Auszubildenden erreicht.“

(Benedikt Weinz, JAV-Vorsitzender MAN Truck & Bus SE München)

Nach Eingang des Formulars werden die personenbezogenen von den qualifikationsbezogenen Unterlagen getrennt oder unkenntlich gemacht.

Nur letztere werden von einer extra eingerichteten neutralen Stelle an die Personalverantwortlichen weitergereicht. Auf dieser Grundlage, also auf Basis der dargelegten Erfahrungen und Qualifikationen, wird entschieden, wer zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird.

Es kommt nicht zum „Blind Date“! Denn vor dem Bewerbungsgespräch wird die Anonymisierung aufgehoben, damit die Personalverantwortlichen sich effektiv auf das persönliche Gespräch vorbereiten können.