



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Häufig gestellte Fragen und Antworten zu anonymisierten Bewerbungsverfahren



**Anonym Bewerben
weil Qualifikation zählt**



Was bedeutet „anonymisiertes Bewerbungsverfahren“?

Es handelt sich hierbei um Bewerbungen, die weder ein Foto noch den Namen, die Adresse, das Geburtsdatum oder Angaben zum Familienstand oder zur Herkunft der sich bewerbenden Person enthalten. Bei anonymisierten Lebensläufen stehen ausschließlich Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerberin oder des Bewerbers im Mittelpunkt.

Was soll damit erreicht werden?

Bei anonymisierten Bewerbungsverfahren wird der Fokus auf Qualifikation gelenkt. Dadurch soll auch solchen Menschen eine Chance auf ein persönliches Vorstellungsgespräch ermöglicht werden, die zwar qualifiziert sind, aber oft von Vorurteilen betroffen sind. Neben Bewerberinnen und Bewerbern mit ausländischen Namen können beispielsweise auch alleinerziehende Mütter und ältere Bewerber durch das Verfahren bessere Chancen erhalten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Grundsätzlich kann jeder davon profitieren, wenn allein Qualifikationen, Kompetenzen und Motivation eine Rolle spielen. Unternehmen erschließen neue Bewerbergruppen und stellen sicher, dass sie die qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen.

Warum findet das Pilotprojekt statt?

Alleinerziehende Mütter, ältere Bewerber oder Menschen mit ausländischen Namen haben oft schlechtere Chancen, zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als andere. Zuletzt belegte das eine Studie der Universität Konstanz, die beim Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienen ist: Demnach reicht die Angabe eines türkischen Namens aus, die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch um 14 Prozent zu senken, bei kleineren Firmen sogar um 24 Prozent. Das IZA geht davon aus, dass die entscheidenden Personalere Menschen aus Einwandererfamilien eine geringere Leistungsfähigkeit zusprechen. Solche Vorurteile treffen nicht nur Bewerbende mit Migrationshintergrund, sondern auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Frauen mit Kindern. Deren Mappen werden oft nach Schema F vom Stapel der Bewerbungen aussortiert. Damit solche – oftmals auch unbewussten – Vorurteile nicht zum Tragen kommen, startet die Antidiskriminierungsstelle im November mit Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern anonymisierte Bewerbungsverfahren in einem einjährigen Pilotversuch.

Um wie viele und welche Stellen handelt es sich beim Pilotprojekt?

Insgesamt werden im Rahmen des Pilotprojekts rund 225 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze mit einer fünfstelligen Zahl von Bewerbungen anonymisiert ausgeschrieben. Die Stellen reichten von der Lehrlingsausbildung über zu vergebende Studienplätze bis hin zu technischen Berufen, Jobs im Kundenservice oder im mittleren Management.

Wie sehen anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Umsetzung aus?

Grundsätzlich gibt es drei Varianten:

- Ein für das Unternehmen passgenau erstellter anonymisierter Online-Bewerbungsbogen, der Kompetenzen, Qualifikation und Motivation erfasst.
- Ein standardisiertes Bewerbungsformular (erhältlich per Download, E-Mail oder Post), das in Form eines Fragebogens passgenau abfragt, was die Arbeitgeber wissen wollen.
- Die nachträgliche Anonymisierung der herkömmlichen Bewerbungsunterlagen (in Form von Schwärzen oder Übertragen von Daten aus der Online-Bewerbung).

Im aktuellen Modellprojekt kommt jede dieser Möglichkeiten zur Anwendung: Einige Unternehmen passen ihre Online-Bewerbungen an. Andere haben sich für ein einheitliches Formular entschieden, das den Bewerbenden per E-Mail oder Post bereitgestellt wird und wieder andere anonymisieren die persönlichen Daten nachträglich.

Wie soll das Pilotprojekt ausgewertet werden?

Der Modellversuch wird während der gesamten Dauer wissenschaftlich begleitet und anschließend ausgewertet. Dafür hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) aus Bonn und die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Europa-Universität Viadrina (KOWA) in Frankfurt (Oder) gewonnen. Die Teilnehmer bilden einen guten Mix aus großen und kleinen Unternehmen und wenden jeweils 12 Monate lang verschiedene Verfahren an.

Das Modellprojekt soll Erkenntnisse darüber liefern, wie praktikabel anonymisierte Bewerbungsverfahren sind und welche Effekte sich bemerkbar machen – für Personaler und Bewerbende. Auch soll ermittelt werden, ob sich für die Unternehmen neue Bewerbergruppen erschließen lassen – etwa Menschen, die sich nach einer Vielzahl von frustrierenden Absagen derzeit gar nicht mehr bewerben.

Was hält die Bevölkerung davon?

Laut einer repräsentativen forsa-Umfrage im Auftrag der ADS findet eine Mehrheit von 56 Prozent der Befragten die Idee anonymisierter Bewerbungsverfahren gut oder sehr gut. Und: Jeder zweite Deutsche (48 Prozent) hat laut der Forsa-Umfrage bereits von dem Vorhaben anonymisierter Bewerbungsverfahren gehört.

Kann durch das Verfahren Diskriminierung verhindert werden?

Natürlich können anonymisierte Bewerbungen nicht garantiert Diskriminierung verhindern. Statistisch gesehen kommen Vorurteile über einzelne Bevölkerungsgruppen aber vor allem in der ersten Runde von Bewerbungsverfahren zum Tragen, also während der ersten Durchsicht von Unterlagen. Wenn ein qualifizierter Bewerber die Chance bekommt, in einem Vorstellungsgespräch persönlich zu überzeugen, verliert manches Vorurteil seine Kraft. Uns geht es daher um diese erste Chance.



Ist die pauschale Ablehnung aus Wirtschaftsverbänden nachvollziehbar?

Seit der Ankündigung des Pilotprojektes im August hat es bundesweit eine lebhafte Debatte über Vorzüge und Nachteile anonymisierter Bewerbungsverfahren gegeben. Die pauschale Ablehnung von Wirtschaftsverbänden ist allerdings nicht nachvollziehbar, zumal es hier nur um Freiwilligkeit und nicht um eine gesetzliche Verankerung geht. Wir raten, sich den deutschlandweit erstmaligen Pilotversuch zu anonymisierten Bewerbungsverfahren zunächst einmal vorurteilsfrei anzuschauen und ihn dann zu bewerten.

Sitzt dem Auswahlgremium im Vorstellungsgespräch ein „No-Name“ gegenüber?

Nein. Bei anonymisierten Bewerbungsverfahren wird der Blick der Personalerinnen und Personaler **in der ersten Runde** konsequent auf die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber gelenkt. Sobald die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen ist, erhalten die Personaler die kompletten Unterlagen und können sich vorbereiten. Das heißt, sie wissen vor dem Gespräch, mit wem sie es zu tun haben.

Wird die Besetzung einer Stelle dadurch aufwendiger und teurer?

Die Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, dass mit standardisierten (Online-)Formularen Bewerbungsverfahren einfacher werden können. Alle Bewerberinnen und Bewerber füllen in diesem Fall die gleichen Formulare aus, wodurch ein Überblick über die Qualifikationen schneller gelingt. Das Schwärzen von Unterlagen dagegen kann ein Mehraufwand sein, allerdings bringt er weiterhin den Vorteil, die Chancengleichheit für die Bewerber zu erhöhen.

Müssen nicht künftig mehr Vorstellungsgespräche geführt werden als bisher?

Nein. Eingeladen wird dieselbe Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern, die aufgrund ihrer Angaben zu Fähigkeiten, Erfahrungen und Motivation ausgesucht wurden. Der Unterschied liegt nur darin, dass die Entscheidung über die Einladung anhand anonymisierter Daten gefällt wird – also ohne Ansehen von Foto und persönlichen Angaben wie Alter, Geburtsort, Name oder ähnlichem. Es gibt keine Hinweise dafür, dass mehr Bewerbungsgespräche geführt werden müssen.



Sind standardisierte Bewerbungsunterlagen weniger aussagekräftig als herkömmliche Bewerbungsmappen?

Abgesehen von den persönlichen Angaben werden im anonymisierten Bewerbungsformular alle üblichen Angaben abgefragt, also Berufserfahrung, Ausbildung etc. Hier gibt es keinen signifikanten Unterschied zu herkömmlichen Bewerbungsverfahren – allein auf konkrete Jahreszahlen wird verzichtet. Auch die Angaben der Bewerberin oder des Bewerbers über die eigene Motivation sind Bestandteil des Formulars, wenn das gewünscht ist. Und im Anschluss gibt es das Vorstellungsgespräch, um sich ein persönliches Bild von der Bewerberin oder dem Bewerber zu machen.

Eignet sich das Verfahren auch für kleine Unternehmen?

Mit dem Modellprojekt wollen wir herausfinden, für welche Firmen und in welchen Bereichen anonymisierte Bewerbungsverfahren sinnvoll sind. Bei entsprechender Anonymisierungsmethode kann das Verfahren nach ersten Erkenntnissen auch in kleineren Unternehmen praktikabel sein. Am deutschlandweiten Modellprojekt nimmt schließlich auch ein mittelgroßes Unternehmen mit ca. 80 bis 90 Beschäftigten teil (mydays GmbH). Jedes Unternehmen muss letztlich für sich entscheiden, ob es sinnvoll ist und welches Verfahren es wählt.

Glauben Sie, dass sich die Idee langfristig durchsetzen wird?

Beim Pilotprojekt geht es zunächst darum, etwas auszuprobieren, auf freiwilliger Basis. Die ADS hat keine gesetzliche Regelung im Sinn, sie setzt bei ihrem Pilotprojekt auf Überzeugung. Das Pilotprojekt will vor allem zeigen, welche Möglichkeiten es gibt und einen Anstoß geben für eine Diskussion über die Bewerbungskultur in Deutschland.

Welche internationalen Erfahrungen gibt es dazu?

Andere Länder wie die Schweiz, Schweden, die Niederlande und Großbritannien haben bereits Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren gesammelt. Die Versuche in Schweden etwa haben gezeigt: Lässt man persönliche Angaben weg, haben Frauen und Einwanderer deutlich bessere Einstiegschancen. Und in einigen Ländern ist es längst gang und gäbe: In den USA etwa ist es seit Jahrzehnten verpönt, sich mit einem persönlichen Foto zu bewerben. In Belgien sind anonymisierte Verfahren seit Jahren Standard im öffentlichen Sektor. Und Frankreich hat gerade ein Modellprojekt mit 50 namhaften Unternehmen abgeschlossen. Deutschland hinkt bei diesem Thema hinterher.