



Baden-Württemberg.de

📅 22.10.2014

CHANCENGLEICHHEIT

## Ergebnisse des Modellprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ vorgestellt



**„Anonymisierte Bewerbungsverfahren ermöglichen Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Zu diesem Ergebnis kommen sowohl Personalverantwortliche als auch Bewerbende gleichermaßen“, so Integrationsministerin Bilkay Öney bei der Vorstellung der Ergebnisse eines baden-württembergischen Modellprojektes.**

An der Präsentation nahmen auch Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, sowie Stefan Bürkle, Geschäftsführer der Firma Bürkle + Schöck Transformatoren GmbH, teil.

Das Ministerium für Integration hatte 2013 mit dem Modellprojekt an eine Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angeknüpft. Insgesamt elf Unternehmen und Verwaltungen aus Baden-Württemberg haben sich an dem Projekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren beteiligt. Das Institut zur Zukunft der Arbeit (Bonn) hat Bewerbende und Personalverantwortliche begleitend befragt und die Ergebnisse in einer **wissenschaftliche Studie** festgehalten.

Die Hälfte der Bewerbenden gab an, bereits selbst Diskriminierungen in Bewerbungsverfahren erlebt zu haben – sei es aufgrund des Alters, des Geschlechts oder der Herkunft. Wer sich bereits selbst diskriminiert gefühlt hatte, fand demnach anonymisierte Bewerbungsverfahren gut. Mehr als 60 Prozent der Personalverantwortlichen gaben bei der Befragung an, dass bei herkömmlichen Bewerbungen die personenbezogenen Informationen mindestens „etwas Einfluss“ auf die Personalauswahl haben können. „Damit bestätigt die Studie, dass in die herkömmliche Bewerberauswahl subjektive Eindrücke einfließen und somit auch eine Rolle spielen, wenn es darum geht, wer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird“, sagte die Ministerin.

Im Rahmen des Modellprojektes machten die Personalverantwortlichen eine weitere Beobachtung: Verglichen mit nichtanonymisierten Ausschreibungen ging zwar die Zahl der Bewerbungseingänge zurück, jedoch stieg gleichzeitig die Qualität der Bewerbungen an. Außerdem, so die Personaler, werde der Auswahlprozess durch den Einsatz standardisierter Bewerbungsbögen beschleunigt. Es seien nur die für die konkrete Stelle relevanten Daten zu Qualifikation, Berufserfahrung und fachspezifischen Fortbildungen zu bewerten.

## Gute betriebswirtschaftliche Gründe für anonymisierte Bewerbungsverfahren

„Die Studie zeigt, dass es auch gute betriebswirtschaftliche Argumente für standardisierte anonymisierte Bewerbungsverfahren gibt. Denn der auf die Qualifikation fokussierte Auswahlprozess spart Zeit und Geld. Außerdem ist das Verfahren für Arbeitgeber eine moderne und effiziente Möglichkeit, um Transparenz, Objektivität und Chancengerechtigkeit bei der Personalauswahl zu steigern. Diesen Aspekt kann eine Firma wiederum nutzen, um sich am Markt als offenes und Vielfalt förderndes Unternehmen zu positionieren“, so Öney.

Für Stefan Bürkle, Geschäftsführer der Firma Bürkle + Schöck Transformatoren GmbH, sind anonymisierte Bewerbungsverfahren ein gutes und zukunftssicheres Instrument zur Personalrekrutierung. „Für unseren Betrieb war das Modellprojekt ein voller Erfolg. Das anonymisierte Verfahren hat sich in der Praxis schnell bewährt. Wir gewinnen damit eine bessere Objektivität bei der Auswahl zum Bewerbungsgespräch. Davon profitieren wir als Arbeitgeber und leisten auch gleichzeitig einen guten Beitrag zu einer fairen Integration,“ so Bürkle.

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders, nannte das Projekt einen großen Erfolg: „Anonymisierte Bewerbungsverfahren haben damit einen weiteren Praxis-Test mit Bestnote bestanden“, sagte sie in Stuttgart. Insbesondere die kleinen und mittelständischen Unternehmen im Südwesten hätten gezeigt, dass sie „keine Scheu vor innovativen Instrumenten zur Gewinnung von Spitzenpersonal haben“. Lüders wies darauf hin, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren in Deutschland auf zunehmendes Interesse stoßen: „In Berlin und in Rheinland-Pfalz laufen derzeit Pilotprojekte, auch Schleswig-Holstein und Niedersachsen haben Testläufe angekündigt.“ Dies zeige, dass Personaler anonymisierte Bewerbungsverfahren immer mehr als Alternative im Bewerbungsverfahren sähen. „Weil hier das wichtigste zählt, was Bewerbende auszeichnet: die Qualifikation“, so Lüders.

## Teilnehmende Arbeitgeber:

- Alois Reutlinger Steuerberatungsgesellschaft mbH, Rosenfeld
- Bürkle + Schöck Transformatoren GmbH, Stuttgart
- Ingenieurkammer Baden-Württemberg
- Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg
- Ministerium für Verkehr und Infrastruktur Baden-Württemberg
- Ministerium für Integration Baden-Württemberg
- Robert Bosch GmbH, Murrhardt
- Strohecker und Weinbrecht GmbH & Co. KG, Niefern-Öschelbronn
- Stadt Karlsruhe
- Stadt Mannheim
- Vogel & Vogel Steuerberater, Köngen

## Umfang des Modellprojektes:

- 981 Bewerbungen
- 354 Einladungen zu Bewerbungsgespräch oder Eignungstest
- 67 Personen erhielten ein Jobangebot bzw. Ausbildungsplatzangebot

## Zusammenfassung Befragungsergebnisse

### Personalverantwortliche:

1. Mehr als 60 Prozent der Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass personenbezogene Informationen von Bewerbenden im herkömmlichen nichtanonymisierten Verfahren mindestens etwas Einfluss auf die Personalauswahl haben.
2. Der Fokus auf die Qualifikationen, die in der ersten Auswahl relevant für die Personalverantwortlichen sind, kann mit dem anonymisierten Bewerbungsformular erreicht werden und somit eine objektivere Auswahl ermöglichen.
3. Die Personalverantwortlichen haben durch den Einsatz des anonymisierten Bewerbungsformulars eine erhöhte durchschnittliche Qualität der eingehenden Bewerbungen festgestellt. Gleichzeitig wurde ein tendenzieller Rückgang der Bewerberanzahl beobachtet. Dieser ist vermutlich in dem Wegfall nicht ernsthaft interessierter oder nicht passender Bewerbender begründet ist.
4. Die befragten Personalverantwortlichen sind sich einig darüber, dass durch die Anonymisierung erhöhte Rechtssicherheit in Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz entsteht.
5. Beim ersten Einsatz des anonymisierten Bewerbungsformulars, also bei der Einführung des neuen Bewerbungssystems, muss mit einem zeitlichen Mehraufwand gerechnet werden. Gleichzeitig kann (und sollte) man die Anzahl (und Art) der Fragen im Formular optimieren: Das Formular sollte nicht überfrachtet werden und kann das Bewerbungsgespräch nicht ersetzen.
6. Insbesondere diejenigen Personalverantwortlichen, die personenbezogene Merkmale als einflussreich im herkömmlichen Verfahren empfinden, unterstützen das anonymisierte Verfahren und empfinden auch den durchschnittlichen erforderlichen Zeitaufwand als geringer.

7. Der Einsatz des anonymisierten Bewerbungsformulars erscheint insbesondere bei Stellen für mittel- und hochqualifizierte Bewerbende sinnvoll, die keine Probleme mit der Computerhandhabung haben und möglicherweise weniger Fehler beim Ausfüllen des Formulars machen, indem sie ihre Identität durch z.B. nichtgeschlechtsneutrale Formulierung „verraten“.

## Zusammenfassung Befragungsergebnisse Bewerbende:

1. 80 Prozent aller Befragten sind der Meinung, dass die Bewerberauswahl durch anonymisierte Bewerbungen objektiver wird.
2. Die Hälfte der Befragten hat sich schon einmal im Bewerbungsprozess diskriminiert gefühlt. Das Alter war mit 46 Prozent das meistgenannte Diskriminierungsmerkmal.
3. Die Bewerbenden mit eigener Diskriminierungserfahrung haben eine klare persönliche Präferenz für das anonymisierte Bewerbungsverfahren.
4. Eine Mehrheit ist der Meinung, dass durch das anonymisierte Bewerbungsformular ein Mehraufwand entsteht, der hauptsächlich in der Beantwortung der teils sehr ähnlichen Fragen im Formular und der geschlechtsneutralen Formulierung besteht.
5. 92 Prozent der Bewerbenden würden aufgrund des Mehraufwandes nicht vor einer Bewerbung auf eine Stelle zurückschrecken, die sie ernsthaft interessiert.

## Weiterführende Links

[Abschlussbericht des Projektes „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“](#)