



Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-
Württemberg

ANTIDISKRIMINIERUNG

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren



© Kadmy / Fotolia.com
Kadmy/Fotolia.com

In Bewerbungsverfahren werden Bewerberinnen und Bewerber mit ausländisch klingenden Namen auch bei guten Qualifikationen bisher oftmals benachteiligt und gar nicht erst zu Auswahlgesprächen eingeladen. Dies belegen wissenschaftliche Studien. Für die Betroffenen bedeuten ständige Absagen eine große Belastung. Aber auch die Betriebe können es sich angesichts des Fachkräftemangels nicht leisten, dass Potenziale – meist unbewusst – verloren gehen. Dabei geht es nicht allein um Migranten, denn der Arbeitsmarkt ist zum Beispiel auch für Frauen oder ältere Bewerber nicht so offen, wie er sein sollte.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren können einen Beitrag zu einem modernen Personalmanagement leisten und für mehr Chancengerechtigkeit sorgen. Bei Stellenbesetzungen ermöglichen diese Verfahren Arbeitgebern, sich bei der Auswahl zum Vorstellungsgespräch auf die Qualifikation der Bewerbenden zu konzentrieren.

Ablauf einer anonymisierten Bewerbung

Bei anonymen Bewerbungen wird der Blick auf die objektive Qualifikation der Bewerbenden gelenkt. Ausgangspunkt ist ein standardisiertes Bewerbungsformular. Fotos, Zeugnisse oder andere Angaben, die Rückschlüsse auf Geschlecht, Alter, Herkunft oder Familienstand ermöglichen, darf die Bewerberin bzw. der Bewerber nicht mitschicken.

Das ausgefüllte Formular senden die Interessenten an den Arbeitgeber oder an eine externe „Neutrale Stelle“. Die Personalverantwortlichen erhalten keine persönlichen Daten, sondern lediglich die Bögen mit den stellenbezogenen Daten. Soll eine Bewerberin oder ein Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, werden zur Vorbereitung des Gesprächs die vollständigen Bewerbungsunterlagen angefordert.

Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“

Im Jahr 2013 hat die Landesregierung in Baden-Württemberg ein Modellprojekt zur Umsetzbarkeit von anonymisierten Bewerbungsverfahren durchgeführt. Ergänzend zur Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2012 sollte insbesondere die Praktikabilität bei kleineren und mittleren Betrieben untersucht werden.

Das Modellprojekt wurde vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) wissenschaftlich begleitet. Der wissenschaftliche Abschlussbericht des IZA "Anonym Bewerbungen in Baden-Württemberg" wurde am 22. Oktober 2014 der Öffentlichkeit vorgestellt.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind ein Beitrag zu mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Hälfte der Bewerbenden gab an, bereits selbst Diskriminierungen in Bewerbungsverfahren erlebt zu haben. Wer sich bereits selbst diskriminiert gefühlt hatte, fand anonymisierte Bewerbungsverfahren gut.
- Mehr als 60 Prozent der Personalverantwortlichen gaben an, dass bei herkömmlichen Bewerbungen die personenbezogenen Informationen mindestens „etwas Einfluss“ auf die Personalauswahl haben können.
- Verglichen mit nichtanonymisierten Ausschreibungen ging zwar die Zahl der Bewerbungseingänge zurück, jedoch stieg gleichzeitig die Qualität der Bewerbungen an.
- Durch den Einsatz standardisierter Bewerbungsbögen wird der Auswahlprozess beschleunigt, da nur die für die konkrete Stelle relevanten Daten zu Qualifikation, Berufserfahrung und fachspezifischen Fortbildungen eingehen.

Downloads

[Abschlussbericht des Projektes „Anonym Bewerbung in Baden-Württemberg“ \(PDF\)](#)

Broschüre „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Gegen Diskriminierung im Beruf & Alltag“ (PDF)

Weiterführende Links

Pressemitteilung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Anonymisierte Bewerbungsverfahren auch in Baden-Württemberg erfolgreich

Pressemitteilung des Instituts zur Zukunft der Arbeit: Baden-Württemberg testet anonyme Bewerbungen

Link dieser Seite:

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/integration/anonymisiertes-bewerbungsverfahren?print=1&cHash=4d0566bc915029fd6b42b43c0e1884ec>