



---

## Aktueller Begriff

### Anonymes Bewerbungsverfahren

---

Das Modellprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist abgeschlossen, und die Ergebnisse liegen vor. Im November 2010 startete das Pilotprojekt, an dem vier weltweit agierende Konzerne, drei öffentliche Verwaltungen und ein mittelständisches Unternehmen teilgenommen haben (Vgl. Aktueller Begriff Nr. 78/10).

Die acht Organisationen haben zwölf Monate lang Personal für unterschiedliche Stellen mit Hilfe von anonymen Verfahren ausgesucht, die bis zu dem Moment der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder einem Eignungstest anonym abliefen. In diesem ersten Schritt der Bewerbungsverfahren lagen den Personalverantwortlichen keine personenbezogenen Angaben wie Name, Geschlecht, Nationalität und Geburtsort, Behinderung, Geburtsdatum bzw. Alter und Familienstand vor. Ein Foto erhielten die Personalverantwortlichen ebenfalls nicht. Außerdem sollten keine Angaben gemacht werden, die indirekte Rückschlüsse auf die genannten Merkmale zulassen. Zur Vorbereitung auf die persönliche Begegnung mit der Bewerberin oder dem Bewerber wurde die Anonymität aufgehoben. Insgesamt wurden 8.550 Bewerbungen anonymisiert eingesehen. 1.293 Personen wurden zu einem Vorstellungsgespräch oder einem Eignungstest eingeladen, von ihnen erhielten 246 ein Arbeitsplatz-, Studien- oder Ausbildungsangebot.

Das Modellprojekt sollte Erkenntnisse darüber liefern, ob anonyme Bewerbungsverfahren für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen praktikabel sind, und wie sie im Vergleich zu herkömmlichen Verfahren wirken. Es wurde vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) evaluiert. Die Wissenschaftler von der KOWA führten eine qualitative Untersuchung zur Praktikabilität durch, indem sie leitfadengestützte Interviews mit den Personalverantwortlichen führten. Im Rahmen einer Online-Befragung konnten Bewerberinnen und Bewerber ihre persönlichen Einschätzungen einfließen lassen. Zum anderen wurde vom IZA eine quantitative Untersuchung zur Wirkung durchgeführt, um die kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu ermitteln. Diese Wirkungsanalyse sollte ergründen, ob innerhalb des anonymisierten Verfahrens die Einladungswahrscheinlichkeit für alle Personen gleich ist und ob Personen, die aufgrund bestimmter Merkmale von Diskriminierung betroffen sein könnten, mit dem anonymen Verfahren bessere Chancen haben, eingeladen zu werden. Hier wurden insbesondere die Effekte für Frauen und Personen mit Migrationshintergrund untersucht. Die Ergebnisse der gesamten Evaluation sind in einem Abschlussbericht zusammengefasst.

Die Interviews mit den Personalverantwortlichen ergaben, dass die Einführung eines anonymi-

---

**Nr. 09/12 (09. Mai 2012)**

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Beides bedarf der Zustimmung der Leitung der Abteilung W, Platz der Republik 1, 11011 Berlin.

sierten Bewerbungsverfahrens in allen Organisationstypen prinzipiell möglich ist. Allerdings kann der Zeitaufwand für die Einführung unterschiedlich sein. Große Konzerne brauchen zum Beispiel mehr Zeit, ein anonymes Standardverfahren einzuführen, als mittelständische und kleine Unternehmen, da das notwendige konzernweite Online-System mit den Sozialpartnern abgestimmt und technisch umgesetzt werden muss. Anonymisierte Bewerbungsverfahren können generell in allen Beschäftigungsbereichen eingesetzt werden, allerdings müsse nach Ansicht der Personalverantwortlichen in Bereichen, in denen Fachkräfte knapp seien, eine schnelle Bearbeitungszeit möglich sein. Positiv zeigte sich, dass anonyme Verfahren dazu beitragen können, Vorurteile über bestimmte Personengruppen im ersten Schritt des Bewerbungsprozesses zu verhindern. Der Fokus richtet sich stärker auf die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber.

Von den etwa 4.700 Personen, die sich mit dem standardisierten Formular beworben haben, beantworteten 420 Bewerberinnen und Bewerber (rund neun Prozent) Fragen zu ihren Erfahrungen mit herkömmlichen und anonymen Bewerbungen. 63 Prozent von ihnen haben sich demzufolge schon mal aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ihrer Herkunft, des Familienstandes oder einer Behinderung in einem Bewerbungsverfahren benachteiligt gefühlt. 38 Prozent haben noch nie Erfahrungen mit Diskriminierung im Bewerbungsprozess gemacht. 41 Prozent der Befragten glaubten, im Rahmen des anonymen Verfahrens höhere Chancen zu haben, zu einem persönlichen Gespräch eingeladen zu werden. 33 Prozent glaubten, dass ihre Chancen in beiden Verfahren gleich seien und 26 Prozent schätzten ihre Chancen beim herkömmlichen Verfahren höher ein. 48 Prozent der Befragten sprachen sich für das anonymisierte Verfahren aus, 31 Prozent fanden das herkömmliche Verfahren besser und 22 Prozent standen beiden Verfahren neutral gegenüber.

Für die quantitative Wirkungsanalyse muss beachtet werden, dass nicht alle Unternehmen die notwendigen Daten zur Verfügung stellen konnten. Somit erhält man kein vollständiges, repräsentatives Bild. Für die Analyse war eine Kontrollgruppe notwendig, die sich im herkömmlichen Verfahren auf ähnliche Stellen wie im Modellprojekt beworben hat (kontrafaktische Situation). Die zur Verfügung gestellten Daten waren aus unterschiedlichen Gründen nur bedingt geeignet, um eine Vergleichbarkeit herzustellen. Daher, so die Wissenschaftler des IZA, sollten die kausalen Effekte vorsichtig interpretiert und als Tendenzen angesehen werden. Die Evaluation ergab, dass in der überwiegenden Mehrheit der anonymen Verfahren Chancengleichheit für alle Personengruppen herrschte. Frauen haben im Vergleich zum klassischen nicht-anonymen Verfahren tendenziell bessere Chancen, zu einem Einladungsgespräch eingeladen zu werden. Für Personen mit Migrationshintergrund, die im klassischen Verfahren schlechtere Chancen auf eine Einladung hatten, verbesserte sich die Situation.

Die Wissenschaftler plädieren in dem Bericht für die Einführung anonymisierter Verfahren oder Verfahren, die eine stärkere Fokussierung auf die Qualifikation ermöglichen.

#### Quellen:

- Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ – Abschlussbericht von KOWA und IZA. [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Abruf am 27. April 2012).
- Aktueller Begriff „Anonymes Bewerbungsverfahren“ vom 19. November 2010, Nr. 78/10. [http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2010/anonymes\\_bewerbungsverfahren.pdf](http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2010/anonymes_bewerbungsverfahren.pdf) (letzter Abruf am 27. April 2012).