



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Anonym Bewerben
weil Qualifikation zählt

Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“



Sebastian Bickerich
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Anonymisierung – was bedeutet das?

Bewerbungen ohne

- **Foto, Namen, Adresse, Geburtsdatum**
- **Angaben zu Alter, Geschlecht, Familienstand**
- **Religion und Herkunft**

Ziel: Qualifikation in den Mittelpunkt rücken



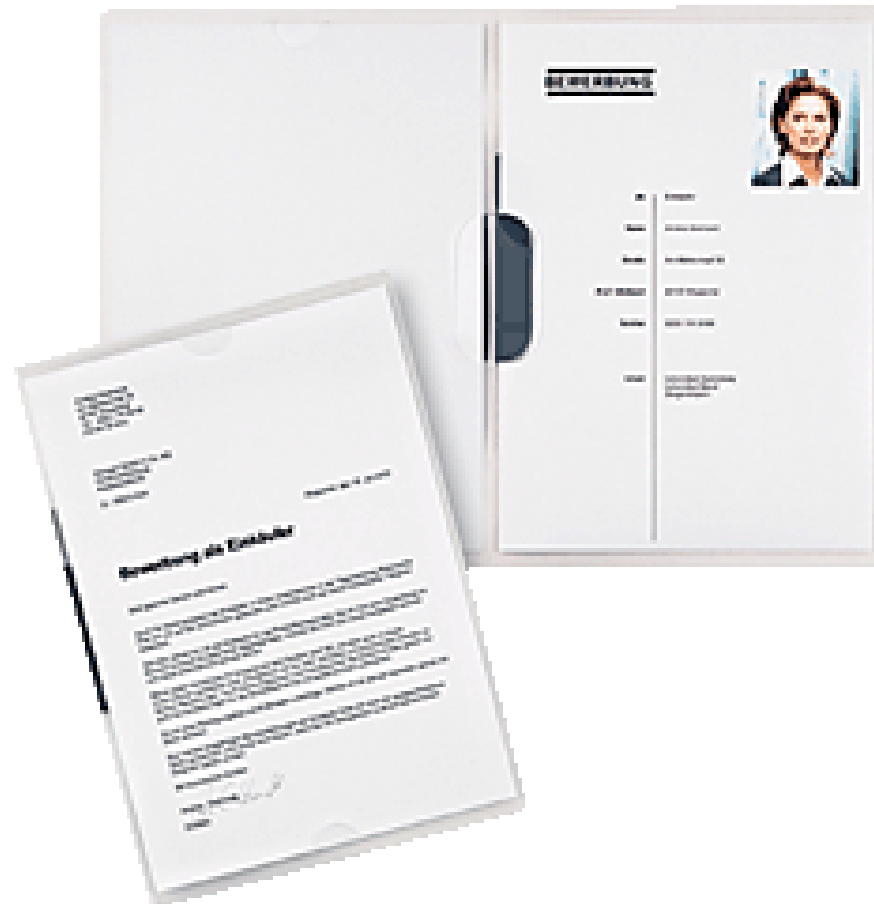
Das klassische Formular

Wo

Schauen

Sie

hin?





Sehr geehrte/r Bewerbende/r,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Unternehmen. Um auch weiterhin die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern und um neue Wege bei der Beschäftigtensuche zu gehen, beteiligen wir uns an dem Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Bitte verwenden Sie daher bei Ihren Angaben durchgängig geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. Bürokauffrau/-mann) und vermeiden Sie Angaben, die Rückschlüsse auf Ihr Alter, Ihr Geschlecht, Ihren Familienstand, Ihre Religion oder Ihre Herkunft zulassen.

Unser Formular

Kontaktdaten

Die Kontaktdaten werden von den weiteren Bewerbungsunterlagen getrennt. Das Entscheidungsgremium wird sie erst nach der Entscheidung über eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für die Kontaktaufnahme einsehen.

Name und Anschrift	<i>Marianne Mustermann Beispielallee 12 12345 Beispielshausen</i>
Telefonnummer	<i>012 - 3456789</i>
E-Mail	<i>mustermann@yahoo.de</i>



Bewerbungsformular

Bitte freilassen

Bau 001

Schulausbildung

Höchster Schulabschluss	<i>Abitur</i>
Abschlussnote	<i>2,5</i>

Bitte ankreuzen, wenn zutreffend: Ich habe Wehr- oder Zivildienst geleistet, ein Freiwilliges soziales Jahr absolviert oder als Au-pair gearbeitet

ja

nein

Berufsausbildung / Studium

1. Abschluss

Abschluss als	<i>Dipl.-Ingenieur/in Hochbau</i>
Abschlussnote	<i>3,2</i>
Dauer der Ausbildung / des Studiums	<i>59 Monate</i>
Universität	<i>Technische Universität Berlin</i>

2. Abschluss

Abschluss als	<i>Baufacharbeiter/in mit Abitur</i>
Abschlussnote	<i>2,3</i>
Dauer der Ausbildung / des Studiums	<i>36 Monate</i>
Ausbildungsbetrieb	<i>Muster AG, Berlin</i>



An die
Modell AG
Olimpia Exzellenz
Postfach 1234
12345 Planstadt

15.06.2011

BEISPIEL 2

Ihre Stellenausschreibung als Bürokaufmann

Sehr geehrte Frau Exzellenz,

Sie suchen zur Verstärkung Ihres Teams einen Bürokaufmann. Da ich großes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle habe, möchte ich mich Ihnen vorstellen.

Gegenwärtig bin ich als Assistent der Geschäftsführung bei der Beispiel GmbH tätig und insbesondere zuständig für die Organisation von Sitzungen und Besprechungen, die Erstellung von Statistiken und Präsentationen und die Erstellung von Budgets. Hier konnte ich meine Selbstständigkeit und mein Verantwortungsbewusstsein unter Beweis stellen, nachdem ich ein Jahr zuvor als Projektassistent mit dem Schwerpunkt Projektmanagement und Terminplanung eingestellt worden war. Aufgrund meiner schnellen Auffassungsgabe war ich in der Lage, mich in kurzer Zeit in dieses neue Aufgabengebiet einzuarbeiten.

Bereits seit Beginn meiner Ausbildung bei der Muster AG habe ich umfangreiche Erfahrungen im Bereich des Office Management sammeln können, die ich gern in die Modell AG einbringen möchte. Das Arbeiten mit Microsoft Office ist mir seitdem selbstverständlich vertraut wie auch der Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln, die Recherche in Datenbanken und die Organisation von Social Media Kampagnen. Ich bin nicht nur geistig mobil, sondern verfüge über einen Führerschein der Klasse B.

Zu meinen Stärken zähle ich ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit sowie eine sehr gute Teamfähigkeit. Diskretion sowie ein freundliches, sicheres und gepflegtes Auftreten sind für mich eine Selbstverständlichkeit.

Wenn ich Ihr Interesse geweckt habe, so freue ich mich über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch.

Mit freundlichen Grüßen



Anlagen

Schwärzen



Warum ein solches Verfahren?

- **Trotz steigendem Fachkräftebedarf belegen Studien, dass **Diskriminierung** auf dem Arbeitsmarkt weit verbreitet ist (vgl. u.a. Kaas und Manger, 2010).**
- **Es gibt Hinweise darauf, dass die Diskriminierungsrate insgesamt im Verlauf des Bewerbungsprozesses abnimmt, also in der **ersten Stufe** des Bewerbungsverfahrens am höchsten ist (vgl. Cediey und Foroni, 2008).**



Wie kommt es zur Benachteiligung einiger Gruppen?

„Statistische Diskriminierung“:

Situation:

- **Hunderte Bewerbungen auf eine Stelle**
- **2-3 Minuten Sichtung pro Bewerbung**

Ergebnis:

- **Entwicklung von Ausschlusskriterien**



Das Projekt

- **Start: November 2010 (je 12 Monate Laufzeit)**
- **wissenschaftlich begleitet von KOWA und IZA**
- **Teilnehmer: 5 Unternehmen, 3 öffentliche AG**
 - **BMFSFJ**
 - **Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW**
 - **Stadt Celle**
 - **Deutsche Post**
 - **Deutsche Telekom**
 - **Procter & Gamble**
 - **L'Oréal**
 - **Geschenkdienstleister Mydays**



ZAHLEN und FAKTEN

- **Insgesamt wurden 8.550 Bewerbungen anonymisiert eingesehen**
- **Mehr als 1.290 Menschen wurden zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen**
- **246 Stellen sowie Studien- und Ausbildungsplätze wurden anonymisiert vergeben**



Ziel des Projekts: Antworten auf 2 Fragen

**1. Wie lassen sich anonymisierte
Bewerbungsverfahren in verschiedenen
Bereichen umsetzen?**

2. Welche Effekte hat ihre Einführung?



1. PRAKTIKABILITÄT

Feedback PersonalerInnen

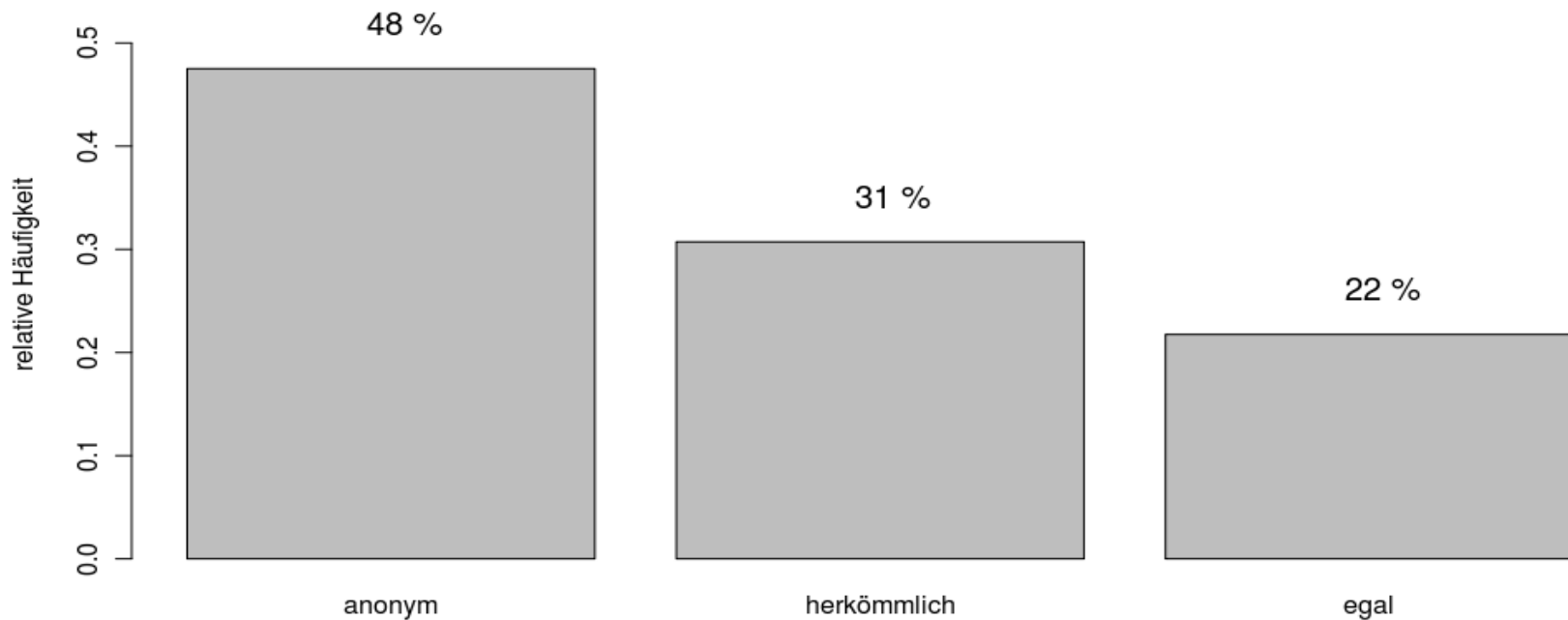
- **Das Fehlen persönlicher Angaben stellte für die Mehrheit kein Problem dar**
- **Das Projekt hat eine Diskussion der bisherigen Rekrutierungspraxis angeregt**
- **Das Weglassen des Fotos bewerteten einige Personalverantwortliche besonders positiv**



1. PRAKTIKABILITÄT

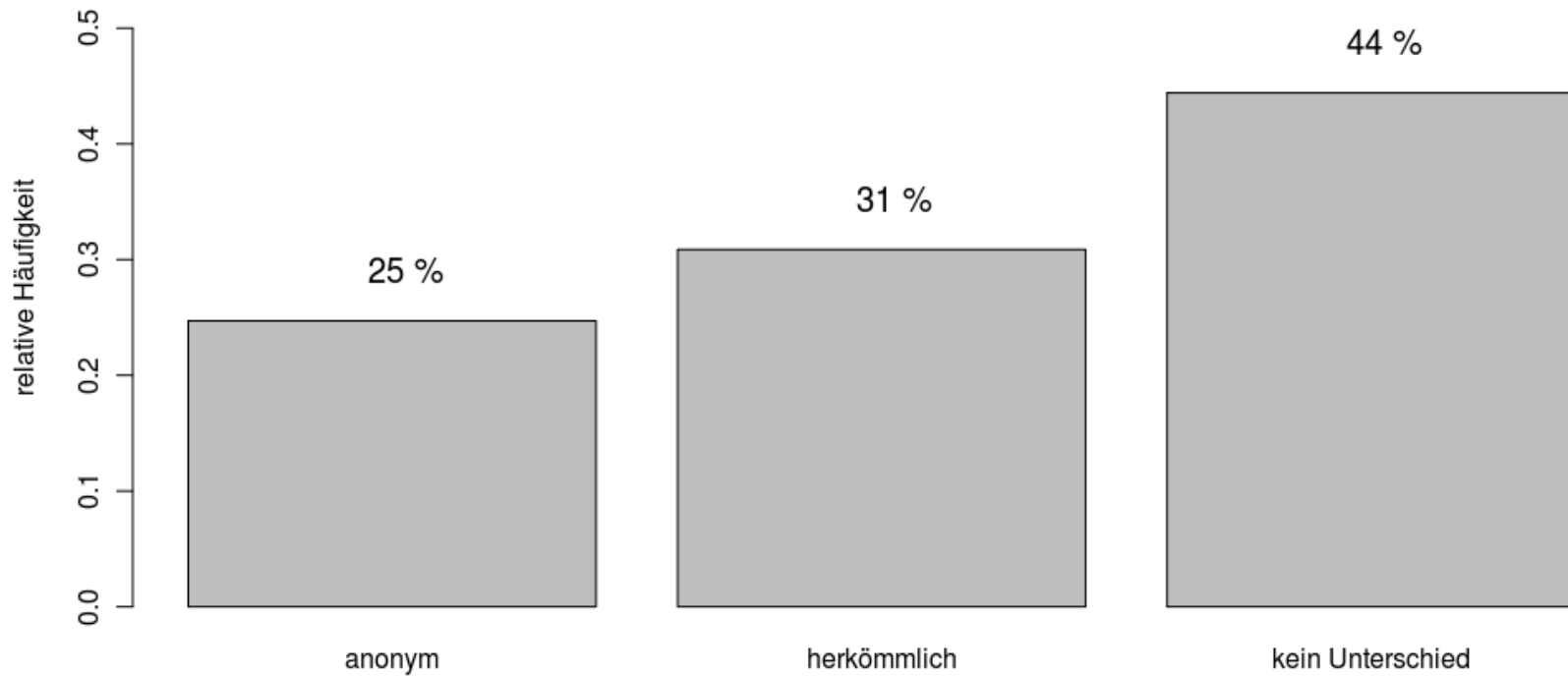
Feedback Bewerbende

Welches Verfahren würden sie grundsätzlich bevorzugen?





Für welches Verfahren brauchten Sie mehr Zeit?





2. WIRKUNG

Ziel der Anonymisierung:

Chancengleichheit für alle Bewerberinnen und Bewerber herstellen.

Ergebnis:

Alle Bewerbergruppen hatten *im anonymisierten Verfahren* die gleiche Chance auf eine Einladung zum Bewerbungsgespräch.



EFFEKTE auf einzelne Gruppen

Vergleich mit herkömmlichen Bewerbungsverfahren:

- 1. Frauen hatten anonymisiert tendenziell bessere Chancen als zuvor, zu einem Einladungsgespräch eingeladen zu werden.**
- 2. Für Bewerbende mit Migrationshintergrund gilt: Hatten sie zuvor Nachteile, sind diese nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren verschwunden, es herrschte Chancengleichheit.**



Fazit: Anonymisierungen schaffen Effizienzgewinne für den Arbeitgeber

**Anonymisierte Bewerbungsverfahren erlauben
zielgenaue Abfragen zu**

- Berufserfahrung, Ausbildung, Motivation

**oder weiteren für das Unternehmen wichtigen
Informationen.**

**Die zeitraubende Suche in klassischen Formularen
nach nützlichen Informationen entfällt.**



Anonymisierungen machen das Bewerbungsverfahren transparent

- **Garantiert objektive Auswahl aufgrund der Qualifikation in der ersten Runde**
- **keine Stellenvergabe unter der Hand**
- **Mehr Vielfalt durch Chancengleichheit**
- **Sicherheit gegenüber Rechtsverstößen (AGG)**
- **Standards für internationale Rekrutierung**
- **Positives Employer-Branding**



Die Kritik

- **Diskriminiert wird sowieso!**
- **Ich sehe keine Zeugnisse!**
- **Jakobinertum! Gender Mainstreaming!**
- **Alle wollen immer alles ändern!**
- **Der Pilotversuch war ja gar nicht repräsentativ!**



Was Sie brauchen

- **Die Umstellung der Rekrutierungspraxis muss freiwillig geschehen**
- **Einen Chef, der das Verfahren will**
- **In der Einführungsphase einen Projektverantwortlichen**
- **Umsetzungspersonal, das sich mit der Aufgabe identifiziert und sich Gedanken über Verbesserungen macht**



Ausblick

- **Zahlreiche Unternehmen und Verwaltungen haben bei der Antidiskriminierungsstelle angefragt, wie sie anonymisierte Bewerbungsverfahren umsetzen können.**
- **Die ADS unterstützt mit Leitfaden und Seminaren.**



Ausblick

- **Vier von acht Projektpartnern wollen auch in Zukunft ganz oder teilweise mit anonymisierten Bewerbungsverfahren arbeiten.**
- **Österreich, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein starten eigene Pilotprojekte.**
- **NRW stellt den gesamten Ausbildungsbereich auf Anonymisierte Verfahren um.**