



Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Vorteile statt Vorurteile.

B6

Mehr Objektivität durch anonymisierte Bewerbungsverfahren.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren führen nachweislich zu **mehr** Objektivität in der Personalarbeit. Eine zweijährige Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) mit über 8.000 Bewerbungen hat dieses Phänomen bestätigt.

Unbewusste Assoziationen, Vorannahmen und gelernte Stereotype sind der Grund dafür, dass nicht immer die am besten qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten. [>C10]

So werden Bewerbenden mit Migrationshintergrund fast immer **Sprachdefizite** unterstellt, selbst wenn sie ein Studium in Deutschland absolviert haben.

Auch der aus der Psychologie bekannte „Similar-to-me-Effekt“ sucht immer das Prinzip der Ähnlichkeit, sprachlich mit Jan-statt-Jegor auf den Punkt gebracht. Nur **anonymisierte Verfahren** können allein auf Qualifikationen achten und Herkunft, Geschlecht etc. zunächst ausblenden.

Yes, we can.

In Ländern wie den USA und Kanada, aber auch in Schweden und der Schweiz sind anonymisierte Verfahren schon länger bekannt.

Auch in Deutschland haben Unternehmen mit der Sichtung ohne Namen, ohne Foto gute Erfahrungen gemacht.



Ein Beispiel aus der Praxis:

Vanessa Mboge kommt aus der Eifel und hat einen senegalesischen Vater. Ihren Job bei einem mittelständischen Unternehmen bei München hat sie über ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren gefunden.

Heute als verantwortliche Personalmanagerin wendet sie diese Methode ganz selbstverständlich an, **die Hälfte** aller neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden so rekrutiert.

Nur das Können zählt.

In der ersten Phase erhalten Personalentscheider die Unterlagen **ohne** Foto und persönliche Angaben wie Geburtsdatum, Alter, Name, Herkunft oder Familienstand.

Nur die Qualifikationen bilden die Grundlage für eine Einladung zum Gespräch.

2010 – 2011 lief das Pilotprojekt der ADS zu anonymisierten Bewerbungsverfahren. Unternehmen wie Deutsche Telekom, Deutsche Post DHL, L’Oreal Deutschland aber auch die Stadtverwaltung Celle und mydays nahmen daran teil.

Der Abschlussbericht zu diesem Projekt war **ausgesprochen positiv**. Die unbewussten Beobachtungsfehler der ersten Phase konnten verhindert werden und es gab deutlich **mehr Chancen für Frauen und Bewerbende mit Migrationshintergrund**.

Die Unternehmen hatten nicht nur mehr Bewerbende sondern einen hohen Imagezugewinn als fairer und attraktiver Arbeitgeber.

„Ich will auch in Zukunft keine Bewerbungsfotos mehr sehen. Sie sind irreführend und sagen letztlich auch nichts über die Qualifikationen oder den Charakter aus.“

Personalverantwortliche aus dem ADS-Projekt

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte zu alternativen Personalgewinnungsverfahren. >>

Weitere Informationen

1. Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Leitfaden für Arbeitgeber. >>
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2014)
2. Abschlussbericht zum Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“. >>
Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) an der Europa-Universität Viadrina & Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (Hg.) (2012)
3. Vielfalt erkennen – Strategien für einen sensiblen Umgang mit unbewussten Vorurteilen. Dossier zum Thema. >>
Charta der Vielfalt (Hg.) (2014)