

## Anonyme Bewerbung

### "Bitte schicken Sie keine Zeugnisse"

Von Helmut Reich

**Kandidaten ohne Foto, Alter und Geschlecht - finden Unternehmen so wirklich die Mitarbeiter, die sie suchen? Konzerne wie Telekom oder L'Oreal testen derzeit, wie sie Bewerbungen fairer gestalten können. Erste Ergebnisse des Experiments sind vage, große Begeisterung bricht bei Bewerbern nicht aus.**

Das Hemd mit Krawatte oder besser ohne, die langen Haare offen oder hochgesteckt, das Bild farbig oder lieber schwarz-weiß - die Anfertigung eines Bewerbungsfotos ist mit vielen Fragen verbunden. Damit könnte bald Schluss sein, wenn es nach der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) geht. Sie untersucht in dem groß angelegten Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungsverfahren", welche Auswirkungen diese Methode auf die Jobsuche haben können.

Der Sinn des Experiments: Fünf Unternehmen wollen verhindern, dass Vorurteile oder Vorlieben von Personalern die Bewerberauswahl stark beeinflussen. Denn Kandidaten kann es früh aus der Kurve tragen, nur weil sie etwa zu alt sind oder ausländische Namen haben. Und Name, Adresse, Geschlecht, Geburtsdatum, Familienstand, Foto - das alles taucht bei den anonymen Bewerbungen nicht mehr auf.

Funktioniert das im Firmenalltag? Am Donnerstag hat die ADS erste Zwischenergebnisse vorgelegt - die aber blieben wolkig. Konkrete "Aussagen über die Effekte von anonymisierten Bewerbungsverfahren auf die Einstellung einzelner Bewerbergruppen" will die ADS erst nach Ende des Versuchs veröffentlichen - also im Frühjahr oder Sommer 2012.

Dabei verfolgen viel Unternehmen **den Feldversuch aufmerksam**. Sie treibt die Frage um, ob sich der Aufwand lohnt, ob damit tatsächlich passgenaue Mitarbeiter gefunden werden und die Belegschaft vielfältiger wird.

Am konkretesten sind die Zustimmungswerte der Bewerber - und eher durchwachsen. 45 Prozent der Stellensuchenden bevorzugen laut ADS-Befragung das anonyme Verfahren, doch immerhin finden 36 Prozent die herkömmliche Methode besser. Beim Zeitaufwand stellen 44 Prozent keinen Unterschied fest, knapp 24 Prozent haben mit der anonymen Bewerbung mehr Zeit verbracht als mit der herkömmlichen.

#### Mehr Nachdenken über die Anforderungen

Zu den Erfahrungen der Unternehmen gibt es nur allgemeine Informationen:

Das "Fehlen einiger persönlicher Angaben in den Bewerbungsunterlagen ist für die Personalverantwortlichen kein Problem", stellt die ADS in dem Bericht fest. Es werde positiv empfunden, dass kein Foto auf den Bewerbungen die Aufmerksamkeit von den tatsächlichen Qualifikationen ablenke. Außerdem würden im Rahmen des Modellversuchs alle Prozesse der Bewerbungsverfahren in den teilnehmenden Unternehmen hinterfragt: "Es wurde deutlich, wie wichtig sorgfältig erarbeitete Anforderungsprofile für die Stellenbesetzungen sind."

30 Unternehmen wurden angesprochen, fünf machen bei dem Projekt mit - die Konzerne Deutsche Post, Telekom, L'Oréal und Procter & Gamble sowie der kleinere Geschenkedienstleister MyDays. Hinzu kommen das Bundesfamilienministerium, die Stadt Celle und die Arbeitsagentur Nordrhein-Westfalen.

Es geht um eine stattliche Zahl an Bewerbungen. Mehr als 4000 seien bei den Teilnehmern bereits anonymisiert bearbeitet und 111 Stellen mit diesem Verfahren besetzt worden, so ADS-Leiterin Christine Lüders - von Azubis bis zu Positionen im mittleren Management.

#### "Hobbys und die Anzahl der Kinder gehen niemand etwas an"

Die Unternehmen wollen sich nicht äußern - außer MyDays. Personalchefin Tamara Hilgers zeigt sich zufrieden mit dem Verfahren: "Alle anonymisiert ausgeschriebenen Stellen konnten besetzt werden. Auch

die uns gegenüber geäußerte Resonanz der Bewerber war durchweg positiv."

Bewirbt man sich derzeit auf der Homepage des Geschenkeanbieters für einen Job als "Assistant Online-Marketing" oder als "Key Account Manager", steht im Online-Formular ausdrücklich: "Bitte fügen Sie Ihrer Bewerbung keine Zeugnisse bei." Auch die Ankreuzmöglichkeit "Ich habe Wehr- oder Zivildienst geleistet, ein freiwilliges soziales Jahr absolviert oder als Au-pair gearbeitet" lässt keine Rückschlüsse auf das Geschlecht der Bewerber zu.

Die fünf Firmen können bei dem Versuch zwischen vier verschiedenen Varianten der Anonymisierung wählen: das Blindschalten sensibler Daten durch ein Online-System, die Übertragung der Qualifikationen in eine Tabelle, das Schwärzen per Hand oder ein standardisiertes Online-Bewerbungsverfahren. Dafür hat sich auch MyDays entschieden.

Das Echo bei den Bewerbern ist bisher verhalten. Kein Wunder: Im Social-Media-Zeitalter geben viele Menschen gern und freiwillig Privates über sich preis, warum dann nicht auch in Bewerbungen? Das sei besonders hierzulande ein Phänomen, so ADS-Leiterin Lüders: "Außer Deutschland gibt es wohl kein Land, das so viel Persönliches schon in eine Bewerbung packt - doch Hobbys oder gar die Anzahl der Kinder gehen in diesem Fall keinen etwas an." Viele Länder seien schon weiter, so würden in Belgien alle Stellen in der Verwaltung anonym ausgeschrieben.

### **Celle will das Verfahren beibehalten**

"Auch unser neuer Referent für Öffentlichkeitsarbeit ist über ein solches Verfahren ausgewählt worden", berichtet Lüders über ihre persönlichen Erfahrungen mit der Anonymisierung: "Aus allen eingegangenen Bewerbungen hat eine neutrale Stelle, in diesem Fall das Bundesverwaltungsamt, eine Tabelle erstellt, die ausschließlich die jeweiligen Qualifikationen der einzelnen Bewerber enthielt."

Für Lüders war es wesentlich einfacher, damit umzugehen: "Der Fokus liegt nun wirklich ausschließlich auf den einzelnen Qualifikationen. Es besteht keine Gefahr mehr, sich von Fotos oder Namen ablenken zu lassen." Aus der Tabelle werden dann die besten Bewerber ausgewählt und zu Gesprächen eingeladen - und hier endet naturgemäß die Anonymität.

"Wenn jemand vorsätzlich diskriminieren möchte, kann er das natürlich immer noch bei den Vorstellungsgesprächen tun", sagt Lüders, "doch ich gehe nicht davon aus, dass die Personalchefs hierzulande mit Absicht diskriminieren."

Vielmehr gehe es um Klischees und Vorurteile, die viele Menschen im Kopf haben. "Wenn ein älterer Ingenieur durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren zu einem Gespräch eingeladen wird und dort mit seiner großen Erfahrung glänzt, dann kann er jetzt zum Zuge kommen", so Lüders. Beim traditionellen Bewerbungsverfahren wäre er wahrscheinlich wegen seines Alters gar nicht erst eingeladen worden.

Zumindest für eine teilnehmende Institution ist bereits jetzt klar, dass sie auch nach Abschluss des Pilotprojektes wenigstens teilweise an der neuen Praxis festhalten möchte. "Die Stadt Celle wird das anonymisierte Bewerbungsverfahren als Variante weiter im Portfolio behalten", so Dirk-Ulrich Mende (SPD), Oberbürgermeister der niedersächsischen Stadt.

### **URL:**

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/anonyme-bewerbung-bitte-schicken-sie-keine-zeugnisse-a-768733.html>

© SPIEGEL ONLINE 2011

Alle Rechte vorbehalten

Vervielfältigung nur mit Genehmigung der SPIEGELnet GmbH