

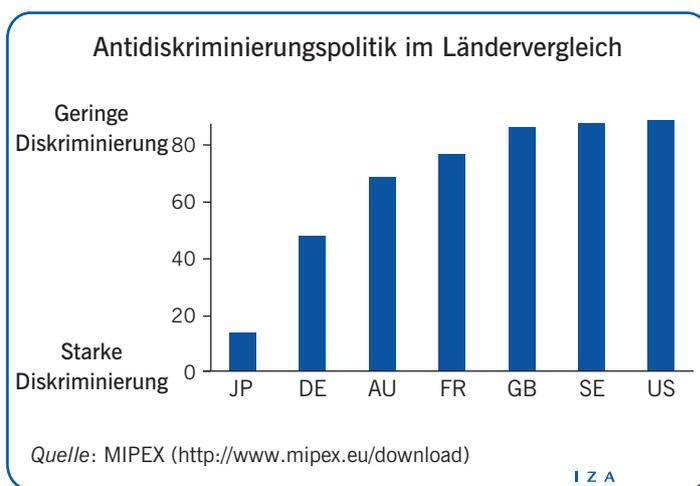
Anonyme Bewerbungen und Diskriminierung

Anonymisierte Bewerbungsverfahren tragen zur Chancengleichheit bei, können aber nicht alle Formen der Diskriminierung verhindern

Schlagworte: Diskriminierung, Jobsuche, Bewerbung, Personal, Europa

RELEVANZ DES THEMAS

Die anonyme Bewerbung als Mittel gegen bewusste oder unbewusste Diskriminierung bei Personalentscheidungen stößt auf wachsendes mediales und wissenschaftliches Interesse. Feldversuche in verschiedenen europäischen Ländern (darunter Frankreich, Deutschland, die Niederlande und Schweden) haben gezeigt, inwieweit sich Einstellungshürden für Minderheiten und andere benachteiligte Arbeitsmarktgruppen mit dieser Methode abbauen lassen. Zwar sind die Erkenntnisse insgesamt durchaus ermutigend, doch ein Allheilmittel stellen anonyme Bewerbungen nicht dar.



WICHTIGE RESULTATE

Pro

- ⊕ Anonyme Bewerbungen können Diskriminierung in der ersten Bewerbungsphase verhindern.
- ⊕ Für Angehörige von Minderheiten erhöhen sich potenziell die Bewerbungschancen.
- ⊕ Arbeitgeber signalisieren mit anonymen Verfahren, dass für sie nur die Qualifikation zählt.
- ⊕ Standardisierte Bewerbungsformulare erlauben eine praktikable Umsetzung.
- ⊕ Die Vergleichbarkeit der Bewerber nimmt durch Anonymisierung tendenziell zu.

Contra

- ⊖ Eindeutig positive Effekte treten nur dann auf, wenn zuvor diskriminiert wurde.
- ⊖ Diskriminierung kann auch weiterhin in einem späteren Bewerbungsschritt erfolgen.
- ⊖ Bei größeren strukturellen Unterschieden zwischen Bewerbergruppen können anonyme Bewerbungen ihr Potenzial nicht entfalten.
- ⊖ Bei suboptimaler Umsetzung können anonyme Verfahren teuer, zeitaufwändig und fehleranfällig sein.
- ⊖ Kontextabhängige Bewerberinformationen können fehlinterpretiert werden.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind potenziell geeignet, Einstellungshindernisse aufgrund von Diskriminierung einzelner Arbeitsmarktgruppen abzubauen. Bei effektiver Umsetzung sorgen solche Verfahren für Chancengleichheit im Bewerbungsprozess, da sie den Fokus der Personalentscheider auf die Qualifikationen und Fähigkeiten der Bewerber lenken. Allerdings sind anonyme Bewerbungen weder in allen Fällen sinnvoll umsetzbar, noch können sie jegliche Form der Bewerberdiskriminierung verhindern.