
ANONYME BEWERBUNG

LEONIE KOCH & SARAH KAHLFUß

SEMINAR: „ZWISCHEN PARTIZIPATION UND DISKRIMINIERUNG - MIGRATION UND INTEGRATION IN NATIONALER UND INTERNATIONALER PERSPEKTIVE“

04. JUNI 2018



GLIEDERUNG

1

Diskriminierung in der Arbeitswelt

2

Anonyme Bewerbung

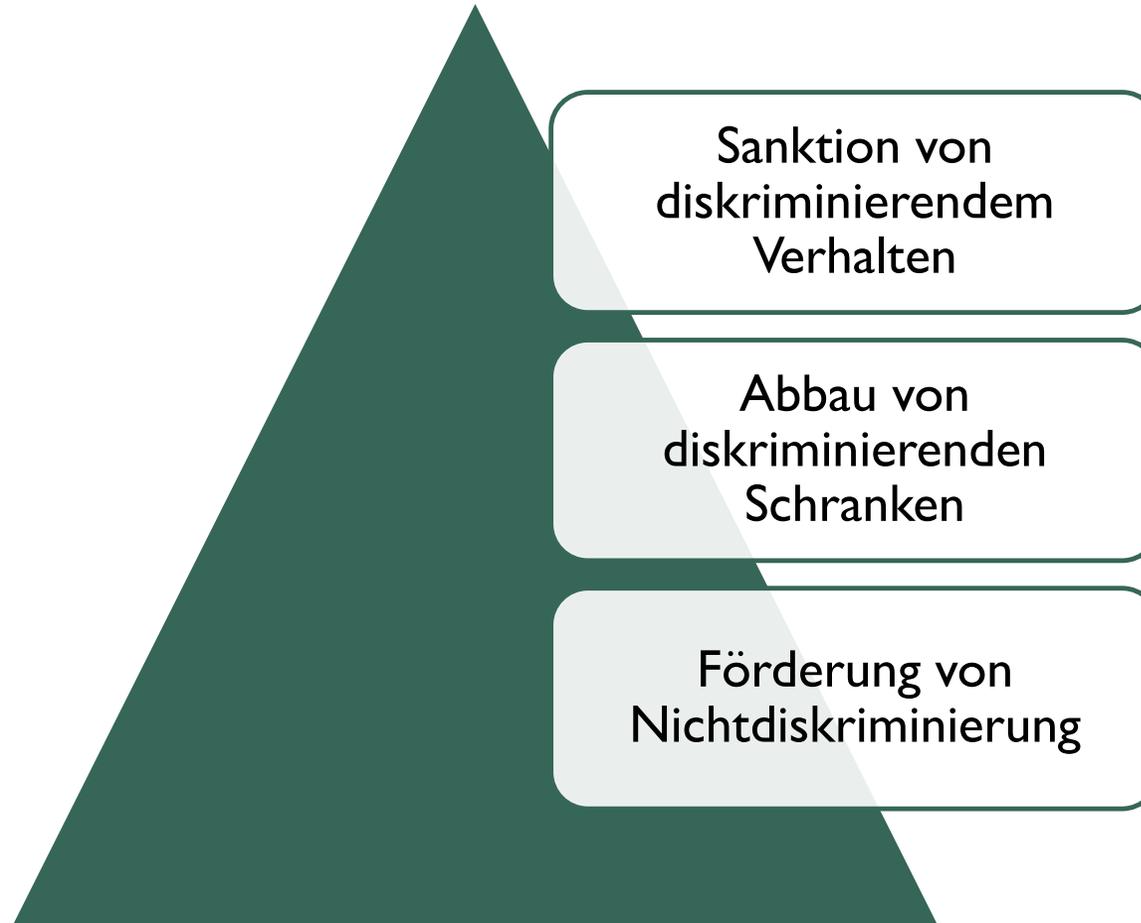
3

Fazit und Diskussion

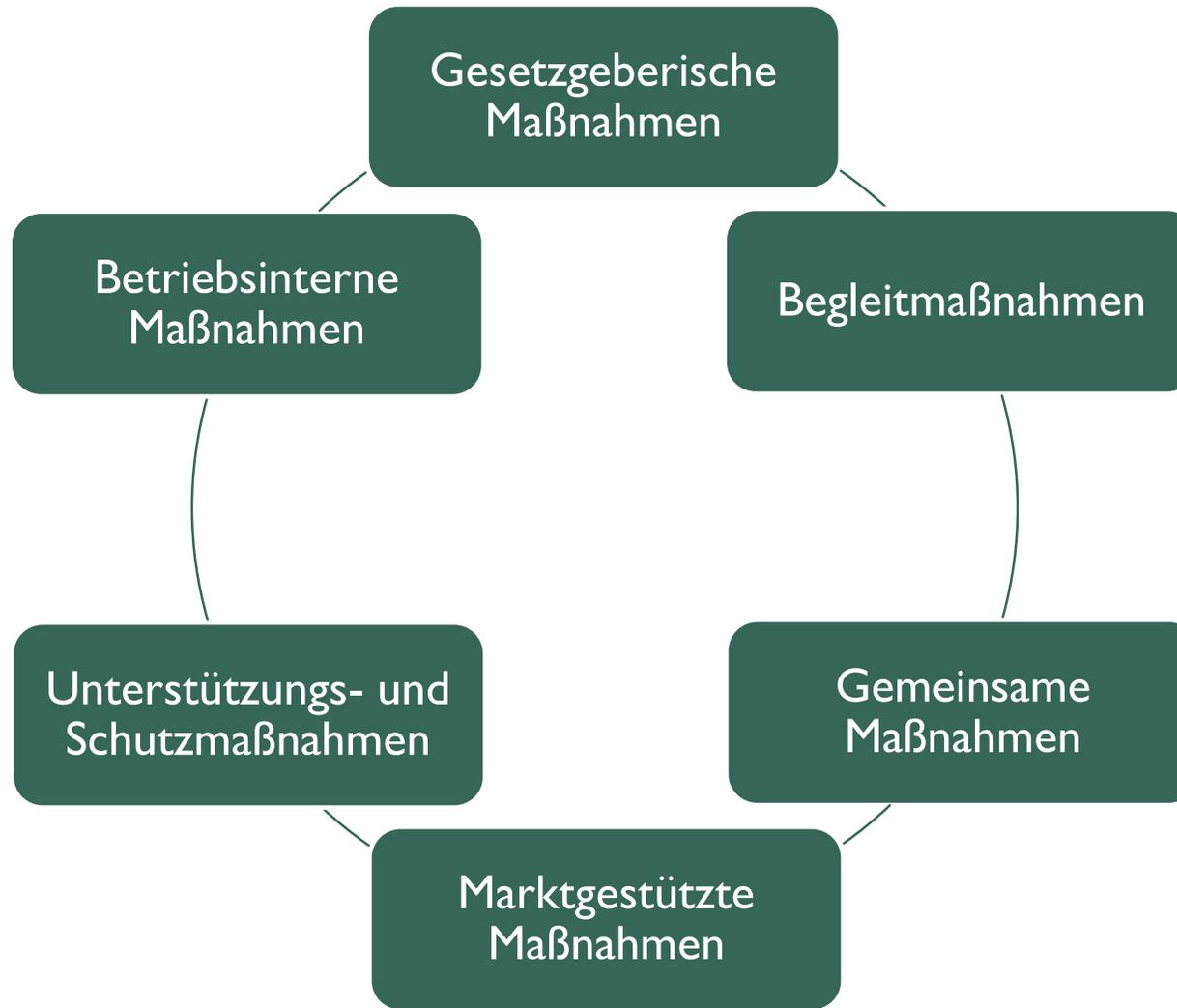
I. DISKRIMINIERUNG IN DER ARBEITSWELT

- Arbeitsschutz
- Kündigung und Kündigungsschutz
- Beschäftigungsdiskriminierung
- Rassistische Belästigung
- Mobbing
- Anstellungsdiskriminierung
- Beförderung
- Lohndiskriminierung
- Berufsbildung, Lehrstellen
- Weiterbildung

I.1 HANDLUNGSPERSPEKTIVEN



I.2 HANDLUNGSEBENEN



I.3 HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

- Qualitätsstandards festlegen
- Führungskräfte → Vorbildposition
- Festlegen von Gleichstellungszielen
- Antidiskriminierungstrainings für Schlüsselpersonen in den Betrieben
- Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen
- Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

2. ANONYME BEWERBUNG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Abs.2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung



§7 Benachteiligungsverbot



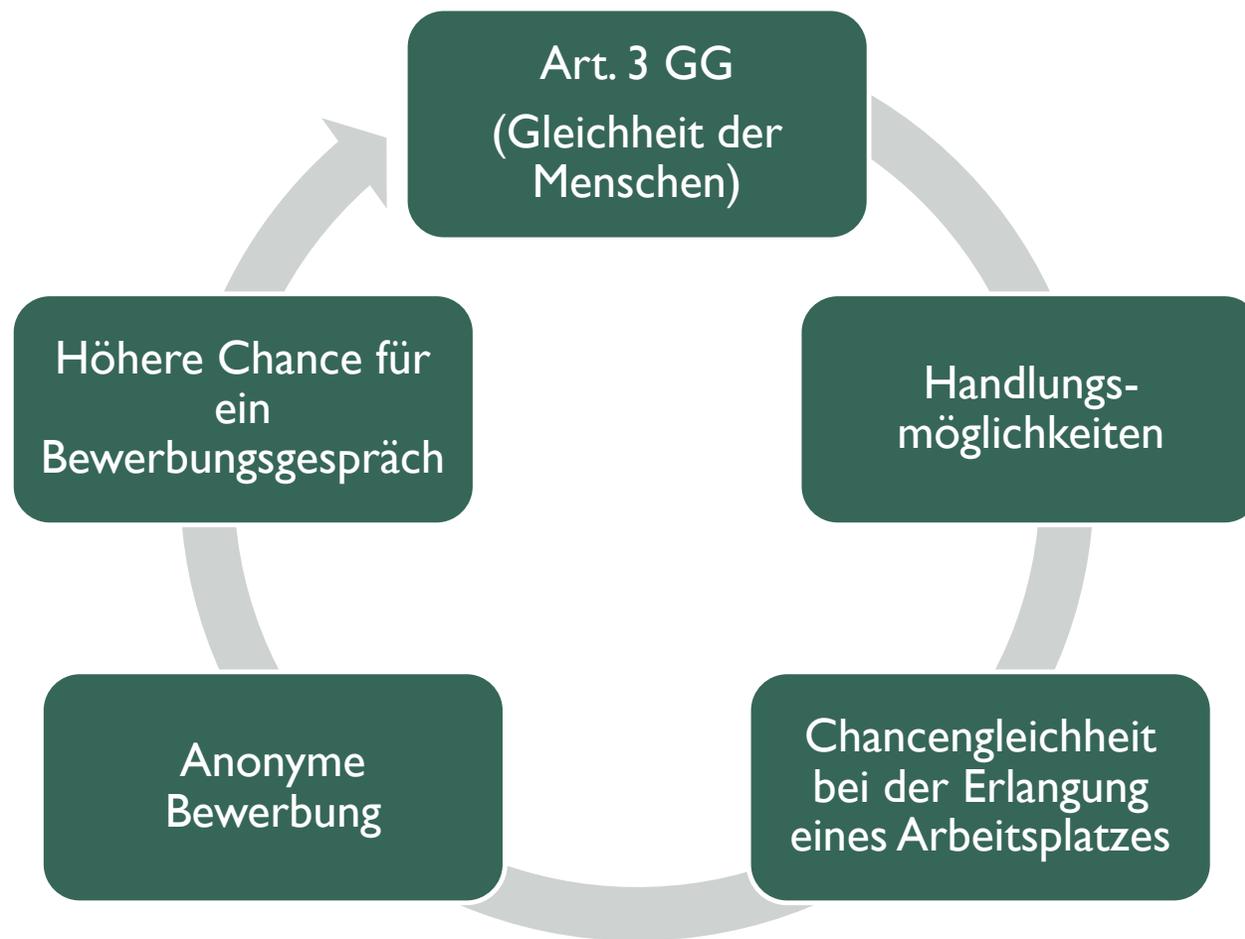
z.B. bei Stellenausschreibungen, Bewerbungsprozessen,
bestehenden Arbeitsverhältnissen

2.1 DEFINITION ANONYME BEWERBUNG

„(...) Es handelt sich hierbei um Bewerbungen, die weder ein Foto noch den Namen, die Adresse, das Geburtsdatum oder Angaben zum Familienstand oder zur Herkunft der sich bewerbenden Person enthalten. Bei anonymisierten Lebensläufen stehen ausschließlich Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerberin oder des Bewerbers im Mittelpunkt“

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015)

2.2 DIE ANONYME BEWERBUNG ALS NOTWENDIGE MAßNAHME



2.3 DIE UMSETZUNG DER ANONYMEN BEWERBUNG

Anonymisierung der
Bewerbungsunterlagen

BewerberInnen
Oder
MitarbeiterInnen

Vorlegung der
Bewerbungsunterlagen der
Personen, welche über die
Einstellung entscheiden

2.3 DIE UMSETZUNG DER ANONYMEN BEWERBUNG

Das standardisierte
Bewerbungsformular

Das Online-
Bewerbungssystem

Umsetzung

Die standardisierte Tabelle
der Bewerberdaten

Das Schwärzen sensibler
Daten

2.3.1 DAS STANDARDISIERTE BEWERBUNGSFORMULAR

- Verzicht auf sensible Daten (persönliche Merkmale)
- Anonymisierung durch BewerberInnen
- Bereitstellung des Formulars durch Download oder Online-Maske

Bewerbungsformular

Bitte freilassen
Bau 001

Vollbild ausschneiden

Schulbildung

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>

2.3.2 DAS ONLINE-BEWERBUNGSSYSTEM

- Persönliche Daten der BewerberInnen werden blind geschaltet oder geschwärzt
- Anonymisierung durch MitarbeiterInnen

Bewerbungsdatum: 15.06.2011

Adresse

Anrede:

Nachname, Vorname:

Passwort:

Persönliche Angaben

Geburtsdatum:

Geschlecht:

Führerschein Klasse B: ja

Testergebnis (Eignungstest): 99%

Schulischer Werdegang

Schulabschluss/art: Gymnasium

Abschlussjahr: 2008

Notendurchschnitt: 2-

Note Deutsch: 2

2.3.4 DAS SCHWÄRZEN SENSIBLER DATEN

- Schwärzen sensibler Daten

per Hand oder in
Pdf-Dokumenten

- Anonymisierung durch
MitarbeiterInnen

Ihre Stellenausschreibung als Bürokaufmann

Sehr geehrte Frau Exzellenz,

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

Gegenwärtig bin ich als Assistentin 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 Projektassistentin 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.

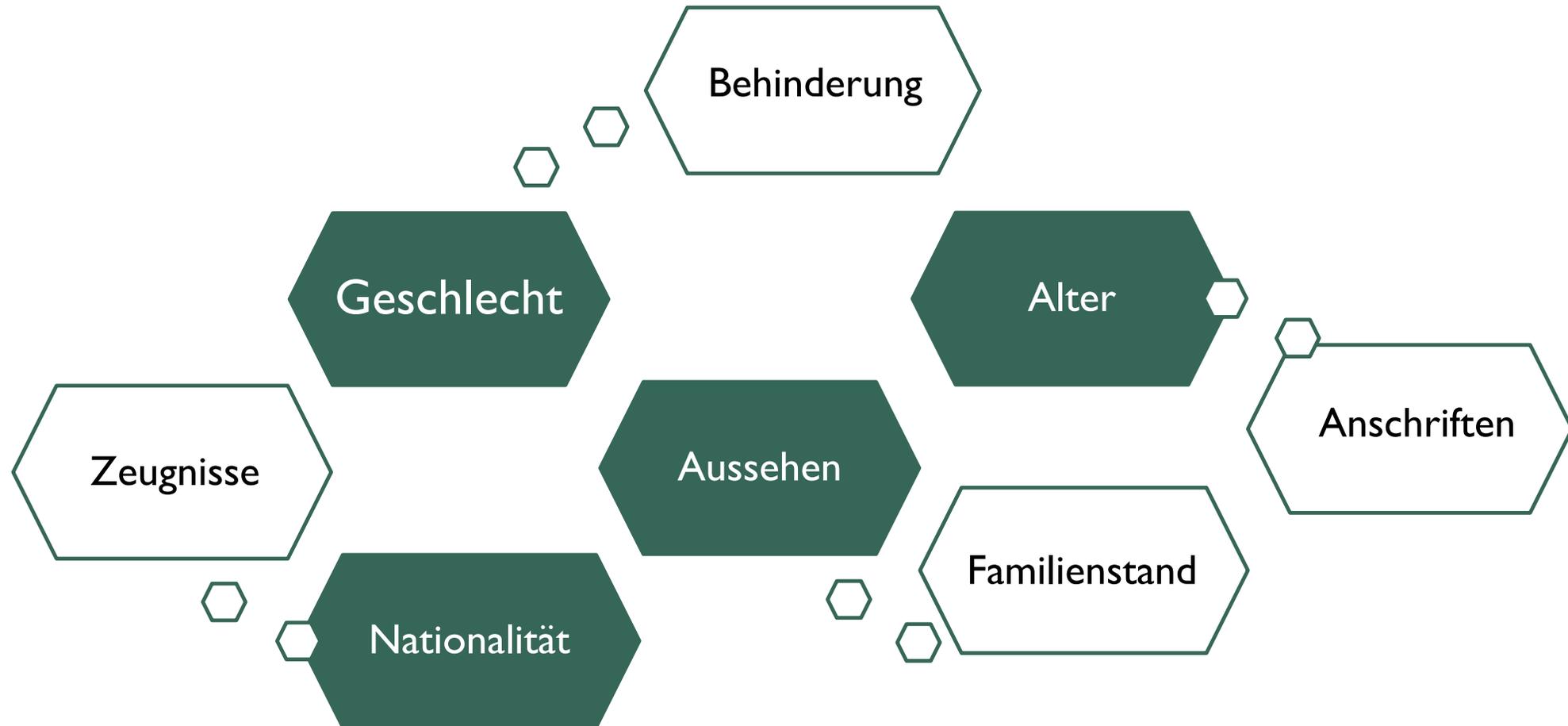
Zu meinen Stärken zähle ich ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit sowie eine sehr gute Teamfähigkeit. Diskretion sowie ein freundliches, sicheres und gepflegtes Auftreten sind für mich eine Selbstverständlichkeit.

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

Mit freundlichen Grüßen

██████████

2.4 UMFANG DER ANONYMISIERUNG DER DATEN



2.5 VORTEILE DER ANONYMISIERTEN BEWERBUNG

Chancengleichheit

Effizienzsteigerung

Vergleichbarkeit

verdeckte
Diskriminierung
aufzeigen &
verhindern

Stärkung der Vielfalt
der Belegschaft

Vorurteile beseitigen

2.5 NACHTEILE DER ANONYMISIERTEN BEWERBUNG

Aufschub

Berufsanfänger

Individualität

Spezifische
Stellen

2.6 EINHALTUNG GESETZLICHER VORGABEN

- Schwerbehinderung
- Öffentliche Verwaltungen:
 - „Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen“ §7 Bundesgleichstellungsgesetz

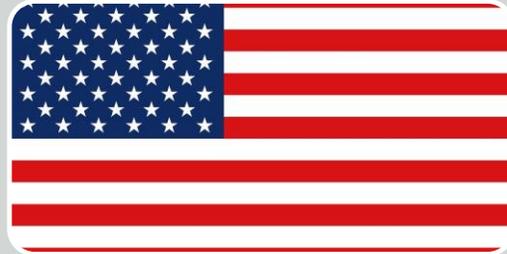
2.7 DAS PILOTPROJEKT IN DEUTSCHLAND



2.8 DER VERGLEICH MIT ANDEREN LÄNDERN



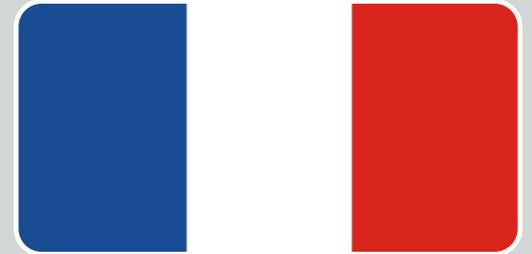
Schweden
(Erfahrung mit
Frauen und
Menschen mit
Migrations-
hintergrund)



USA
(Bewerbung
ohne Foto seit
mehreren
Jahren)



Belgien
(Standard im
öffentlichen
Bereich)



Frankreich
(Modellprojekt
mit 50 bekannten
Unternehmen
abgeschlossen)

3. FAZIT UND DISKUSION

- Gesetze sind nicht ausreichend, daher sind praktische Handlungsmöglichkeiten (z.B. Anonyme Bewerbung) unumgänglich, um Chancengleichheit zu gewährleisten und Diskriminierung und Benachteiligung zu verhindern
 - Vielfältigerer Arbeitsmarkt
 - Organisationen profitieren von individuellen Fähigkeiten der Menschen
 - Bessere Chance zur Einladung zum Bewerbungsgespräch
 - Freiwilligkeit = Erhalt der Objektivität
 - Organisationen nehmen klare Haltung gegen Diskriminierung ein
 - Sensibilisierung der Gesellschaft gegenüber Diskriminierung

DISKUSSIONSFRAGEN

- Welche Effekte haben anonymisierte Bewerbungen auf die erste Wahl von Bewerbenden?
- Sind anonymisierte Bewerbungsverfahren eine geeignete Handlungsmöglichkeit, um Diskriminierung und Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken?

QUELLEN

- ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES, 2017 [Zugriff am 17.05.2018]. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html
- ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES, Hrsg., 2014. *Leitfaden für Arbeitgeber: Anonymisierte Bewerbungsverfahren* [Online-Quelle]. Großbeeren: Druckerei Arnold [Zugriff am 19.05.2018]. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile
- ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES, 2015. *Handbuch "Rechtlicher Diskriminierungsschutz"*. 2. Auflage, Stand: Sept. 2015. Berlin: Nomos.
- DR.SCHNEIDER, Jan, Ruta YEMANE und Martin WEINMANN, 2014. *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin: Königsdruck Printmedien und digitale Dienste GmbH.
- EWERT, Julia, 2011. *Die anonyme Bewerbung als Instrument gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt* [Online-Quelle] [Zugriff am 19.05.2018]. Verfügbar unter: http://edoc.sub.uni-hamburg.de/haw/volltexte/2012/1778/pdf/BT_Ewert_Julia.pdf
- KRAUSE, Annabelle, Ulf RINNE und Klaus F.ZIMMERMANN, 2010. *Anonymisierte Bewerbungsverfahren*. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit.
- Fotos von pixabay