



---

# Entwurf eines Gesetzes über verbindliche Vorgaben zur Reduzierung von Diskriminierungsmöglichkeiten bei Bewerbungen für die Behörden des Bundes (Chancengleiche Bewerbung)

## Hintergrundinformationen

---

### **A Begrifflichkeiten**

- 2 Wichtige Begriffe zur chancengleichen Bewerbung

### **B Formen der Diskriminierung**

- 3 Diskriminierung von Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- 5 Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund
- 6 Beschäftigungsquote junger Einheimischer und Zuwanderer
- 7 Frauen in Führungspositionen
- 8 Frauen in Führungspositionen im europäischen Vergleich
- 9 Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen
- 10 Diskriminierung aufgrund des Alters

### **C Anonyme Bewerbung**

- 12 Antidiskriminierungsstelle zieht positives Fazit des Pilotprojekts
- 13 NRW-Unternehmen geben anonyme Bewerbungen wieder auf
- 14 Stadt erprobt anonyme Bewerbungen
- 15 Kein Foto, kein Name – nur die Qualität zählt
- 17 Bewerbungstrends 2012 - die Ergebnisse einer Online-Umfrage

### **D Bewerbung ohne Foto**

- 19 Man muss schön sein, dann klappt's auch mit dem Job
- 20 Nicht ohne Foto bewerben

### **E Diversity Management**

- 21 Vielfalt ist ein strategischer Erfolgsfaktor
- 22 Vielfalt der Denkweisen



### Diskriminierung

#### **Unmittelbare (direkte) Diskriminierung:**

[...] wenn eine Person aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. [...] Zur unmittelbaren Diskriminierung zählen somit zum einen Regelungen und Maßnahmen, die ausdrücklich nach einem Diskriminierungsmerkmal unterscheiden und für eine Person benachteiligend wirken. [...] Zum anderen zählen hierzu auch solche Regelungen und Maßnahmen, die zwar nicht unmittelbar an das unerwünschte Merkmal anknüpfen, aber an Tatsachen, die nur eine Umschreibung dafür bedeuten und tatsächlich zu dem gleichen Ergebnis führen. [...]

#### **Mittelbare (indirekte) Diskriminierung:**

[...] wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren dem Anschein nach zwar neutral sind, aber tatsächlich Personen in besonderer Weise benachteiligen können, die durch die anerkannten Diskriminierungsmerkmale geschützt sind. [...] Hingegen ist es keine mittelbare Diskriminierung, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind [...].

Quelle: Deutsches Institut für Menschenrechte; <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/grundlagen.html> [16.10.2014].

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist entsprechend den Richtlinienvorgaben der Schwerpunkt des AGG. Neben einem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot sowie seinen Ausnahmeregelungen werden Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen sowie Rechte der Beschäftigten (Beschwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht) und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot (Entschädigung, Schadensersatz) geregelt. Verankert im AGG sind auch Vorschriften zum Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr. Hier wird neben einem zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft auch ein geschlechtsspezifisches Benachteiligungsverbot verankert. Dieses erstreckt sich aber entsprechend den europarechtlichen Vorgaben nur auf Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das eine Umsetzung von vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien sicherstellen soll, ist am 18. August 2006 in Kraft getreten.

Quelle: BMFSFJ: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=81062.html> [13.08.2014].

### Diversity Management

Es wird versucht eine multikulturelle Unternehmenskultur zu schaffen, die alle MitarbeiterInnen unterstützt und fördert und zusätzlich hohe Gewinne einbringt. Diversity stellt ein Mosaik von Menschen dar, die eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich einbringen. Diversity Management bedeutet die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen und Nutzen der Unterschiedlichkeiten.

Quelle: Manfred Auer, Silke Seemann, Unternehmen, Personalpolitik, Managing Diversity. Innsbruck, 2010, S.3 <http://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/gesellschaft-soziales/integration/downloads/Leitbild/AK2/personalpolitik.pdf> [18.08.2014]



Bundeszentrale für politische Bildung, 04.04.2014

### Diskriminierung von Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

**Bei der Ausbildungsplatzsuche werden Jugendliche mit Migrationshintergrund in Deutschland auch bei gleicher Qualifikation benachteiligt. Dies belegen Wissenschaftler des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) erstmals mit statistisch belastbaren Zahlen. Auch andere Untersuchungen bestätigen die Diskriminierung von Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Europa.**

Das Schaffen von gleichberechtigten Teilhabechancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist in diesem Jahr ein integrationspolitisches Schwerpunktthema: Sowohl die Bundeskonferenz der Integrationsbeauftragten von Bund, Ländern und Kommunen im Mai in Hamburg als auch der Integrationsgipfel Ende des Jahres im Bundeskanzleramt werden sich damit auseinandersetzen. Wie groß der Handlungsbedarf ist, zeigt die vom Forschungsbereich des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration am 26. März vorgestellte »Studie« „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt“. Demnach werden Jugendliche mit türkisch klingenden Namen unter gleichen Ausgangsbedingungen schon in der Phase der schriftlichen Bewerbung um einen Ausbildungsplatz gegenüber Jugendlichen mit deutsch klingenden Namen benachteiligt. Bereits der »Berufsbildungsbericht 2012« hatte gezeigt, dass Schulabgänger mit Migrationshintergrund bei ebenso hohem Interesse und gleichen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung schlechtere Perspektiven bei der Ausbildungsplatzsuche haben (vgl. Ausgaben 7/13, 9/12, 8/09).

Die Wissenschaftler des SVR stellten nun erstmals belastbare empirische Ergebnisse zu Form und Ausmaß der Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Ausbildungsmarkt bereit. Dafür wurden die Bewerbungsschreiben von zwei männlichen Zehntklässlern, die kurz vor ihrem Abschluss der mittleren Reife standen, an 1.794 Ausbildungsbetriebe geschickt, die auf der Online-Job-

börse der Bundesagentur für Arbeit einen Ausbildungsplatz als Kfz-Mechatroniker/-in bzw. Bürokaufmann/-frau ausgeschrieben hatten. Die fiktiven Profile ließen die Bewerber hinsichtlich Lebenslauf und Qualifikation gleich gut geeignet erscheinen. Der einzige Unterschied bestand im Namen der Bewerber. Je nachdem, um welche Ausbildung sie sich bemühten, hießen sie Tim Schultheiß und Hakan Yilmaz (Kfz-Mechatroniker) bzw. Lukas Heumann und Ahmet Aydin (Bürokaufmann). So wurde getestet, ob allein der Name eines Bewerbers und die damit einhergehenden Zuschreibungen zu einer Diskriminierung noch vor dem persönlichen Vorstellungsgespräch führen. Eine ähnlich gelagerte »Studie« hatte zuletzt die Universität Konstanz vorgelegt.

Während 511 Unternehmen gar nicht auf die Bewerbungen reagierten, ließen 1.177 Betriebe von sich hören. Diese Rückmeldungen wurden auf Diskriminierungseffekte geprüft. So meldeten sich über drei Viertel der Unternehmen bei beiden Bewerbern (77 %), etwa jedes sechste Unternehmen nur bei Tim Schultheiß oder Lukas Heumann (14,1 %) und ungefähr jedes elfte ausschließlich bei Hakan Yilmaz oder Ahmet Aydin (8,9 %). Die Differenz beider Werte ergibt die sogenannte Nettodiskriminierung, die hier bei 5,2 Prozentpunkten liegt. Bewerber mit deutsch klingendem Namen bekommen bei gleichen Voraussetzungen also durchschnittlich mehr Reaktionen auf ihre Bewerbungen, als Schulabgänger mit einem türkisch klingenden Namen. Bei kleinen Unternehmen war die Ungleichbehandlung stärker ausgeprägt (11,2) als bei mittleren (3,8) und großen (5,4). Bei Bewerbungen für den Ausbildungsberuf des Kfz-Mechatronikers war ein höheres Maß an Diskriminierung messbar (7,4) als beim Beruf des Bürokaufmanns (3).

Die Benachteiligung setzte sich bei der Qualität der Rückmeldungen fort. So bekamen Hakan Yilmaz und Ahmet Aydin im Vergleich zu Tim Schultheiß und Lukas Heumann häufiger eine Absage (41,7 % vs. 37 %) und seltener eine Ein-



## Formen der Diskriminierung

---

ladung zu einem Bewerbungsgespräch (14,6 % vs. 20,2 %). Um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, mussten Erstere durchschnittlich sieben Bewerbungen schreiben, Letztere hingegen nur fünf. Im Berufsfeld der Kfz-Mechatroniker ist diese Benachteiligung stärker ausgeprägt als beim Beruf des Bürokaufmanns (siehe Grafik „Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch“).

Die Studie gibt keinen Aufschluss darüber, ob alle Herkunftsgruppen gleichermaßen von Diskriminierung betroffen sind. So verweisen die SVR-Wissenschaftler z. B. auf »erste Ergebnisse« einer Studie, wonach Frauen mit türkischer Herkunftsgeschichte und insbesondere kopftuchtragende Frauen gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund benachteiligt werden.

Bei Befragungen von Personalentscheidern durch die Wissenschaftler des SVR wurde deutlich, dass bei den betrieblichen Auswahlprozessen Bewerbern vorurteilsbehaftete Eigenschaften zugeschrieben werden. Außerdem scheinen angenommene Vorbehalte von Kunden und Belegschaft sowie eine Präferenz der eigenen Gruppe bei der Personalauswahl eine entscheidende Rolle zu spielen (siehe Grafik „Mögliche Entscheidungsfaktoren bei der Auswahl von Bewerbern“). Um künftige Diskriminierungen zu vermeiden, wird den politisch Verantwortlichen und den berufsständischen Kammern u. a. empfohlen, eine kostengünstige Software zur automatisierten Anonymisierung von Bewerbungen zu schaffen (vgl. Ausgabe 4/12). Unternehmen wird geraten, verstärkt Betriebsangehörige mit Migrationserfahrung in den Auswahlprozess einzubeziehen und die interkulturelle Kompetenz im Unternehmen zu stärken. Die Bundesintegrationsbeauftragte Aydan Özoğuz (SPD) rief Personalentscheider auf, „sich selbst zu überprüfen, ob sie frei von

Vorurteilen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen sind“. Man könne nicht über den Fachkräftemangel in Deutschland klagen, wenn die Potenziale von Jugendlichen nicht ausgeschöpft würden.

[...]

Diskriminierung von Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt ist ein europaweites Problem, wie das Europäische Netzwerk gegen Rassismus (ENAR) in seinem am 17. März vorgestellten »Schattenbericht« zeigt. Untersucht wurden die Verhältnisse in 22 EU-Mitgliedstaaten sowie der Türkei. Demzufolge ist Diskriminierung beim Zugang zu sowie auf dem Arbeitsmarkt trotz der europäischen Anti-Diskriminierungsvorgaben weit verbreitet. In vielen Staaten seien Migranten deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Nicht-Migranten. Benachteiligungen bei der Personalauswahl aufgrund der ethnischen oder sozialen Herkunft sowie schlechtere Arbeitsbedingungen und -entlohnungen bis hin zu Ausbeutung migrantischer Arbeitskräfte seien keine Seltenheit. Besonders davon betroffen seien Roma, Migranten aus afrikanischen und nichteuropäischen Staaten sowie Frauen und Muslime mit Migrationshintergrund.

In der »ENAR-Länderauswertung« für Deutschland ist von einer indirekten strukturellen Diskriminierung die Rede, die sich vor allem in Nachteilen beim Arbeitsmarktzugang und der Anerkennung von Berufsqualifikationen zeige. Insgesamt scheint die Benachteiligung von Migranten in Deutschland im europäischen Vergleich aber auf einem gemäßigten Niveau zu sein. Die europaweit durchgeführte Studie „Immigrant Citizens Survey“ der Migration Policy Group zeigte, dass Migranten in Deutschland bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als in anderen EU-Mitgliedstaaten (vgl. Ausgabe 5/12).

Quelle: Thomas Hummitzsch, Diskriminierung von Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in: Newsletter Migration und Bevölkerung, 03/2014, <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/182169/diskriminierung-von-migranten> [zuletzt aufgerufen am 11.08.2014].



## Formen der Diskriminierung

Doris Weichselbaumer

**Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse eines Experiments.**  
Auszüge aus dem Vortrag Tagung „Femigration“, Integrations- und Frauenbüro Stadt Linz

### 3. Identitäten:



Sandra Bauer

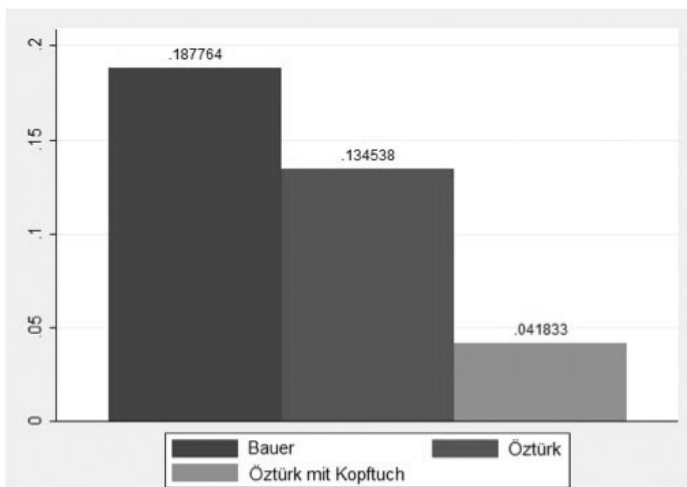
Meryem Öztürk

Meryem Öztürk

#### Hinweis:

Die Fotos wurden in Anlehnung an die Fotos aus dem Experiment durch die Redaktion erstellt.

## Ergebnisse: Einladungsrate



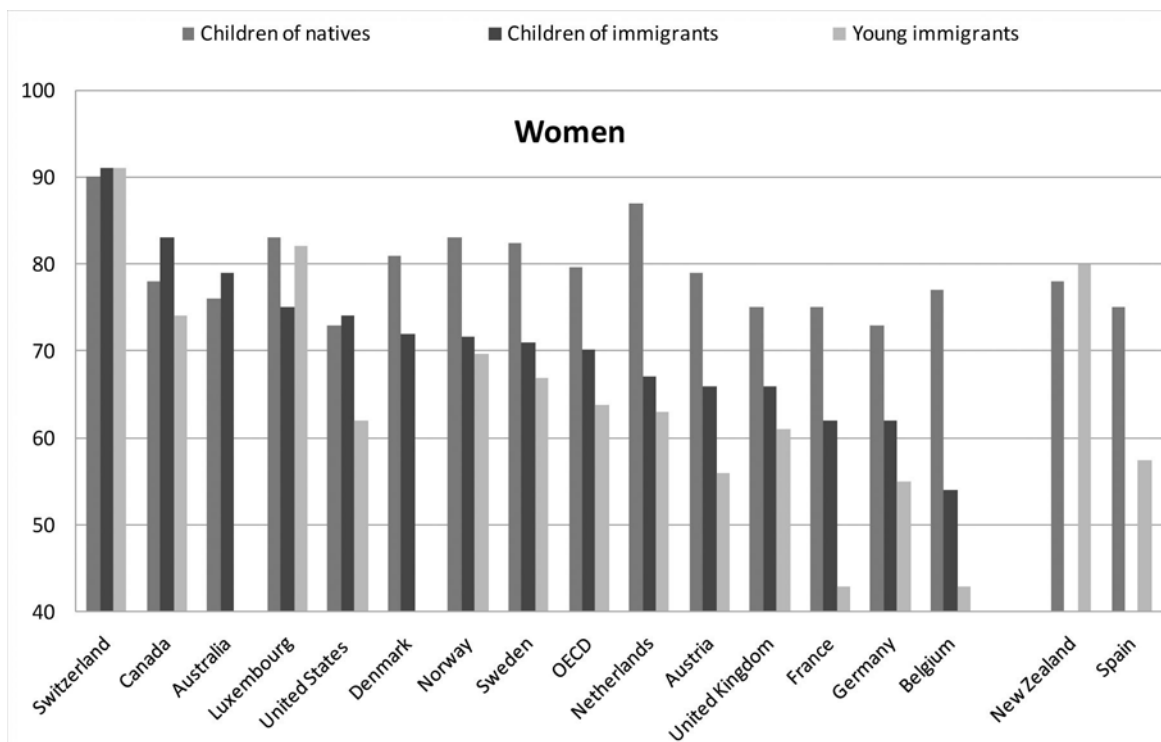
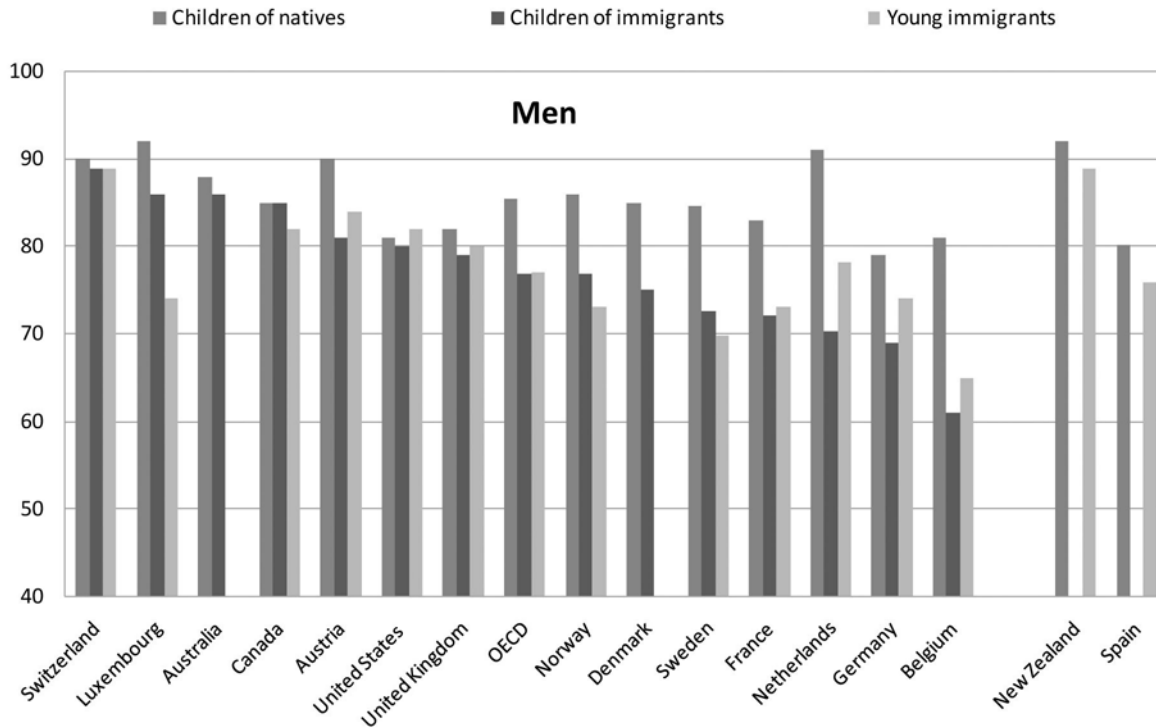
Identität	Einladungsrate
Bauer	18.78%
Öztürk	13.45%
Öztürk mit Kopftuch	4.18 %

Quelle: [http://www.linz.at/images/PPT\\_Dr.Weichselbaumer.pdf](http://www.linz.at/images/PPT_Dr.Weichselbaumer.pdf) [19.09.2014].



## Formen der Diskriminierung

### Beschäftigungsquote junger Einheimischer und Zuwanderer, die sich nicht in Ausbildung befinden; im Alter von 20-29 und nach Geschlecht



Quelle: OECD Social, Employment and Migration Working Papers: Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview, 2009, <http://www.oecd.org/berlin/43880918.pdf> [aufgerufen am 13.08.2014].



Statistisches Bundesamt

### Frauen in Führungspositionen

Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen? Zu den Führungspositionen zählen die Geschäftsführung kleiner Unternehmen, die Geschäftsführung oder Bereichsleitung großer Unternehmen sowie leitende Positionen im Verwaltungsdienst.

Auch wenn der Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt deutlich zugenommen hat, beschränkt sich ihre Berufswahl immer noch häufig auf ein begrenztes Spektrum an Tätigkeiten. Die Frauenanteile in den einzelnen Berufsgruppen haben sich seit Anfang der neunziger Jahre insgesamt nur wenig verändert. Mit der frauen- und männertypischen Berufswahl sind häufig Unterschiede im Verdienst und in den Karriereverläufen verknüpft.

Nur jede dritte Führungskraft ist eine Frau

Nur knapp jede dritte Führungskraft (28,6 %) war 2012 weiblich. Dieser Anteil verändert sich nur langsam - seit 2005 bis 2011 stieg er jedes Jahr um 0,4 Prozentpunkte an. Im Jahr 2012 ist ein leichter Rückgang von 1,6 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Frauen holen bei Führungskräften und in akademischen Berufen leicht auf  
Deutlich geringer waren die Unterschiede in akademischen Berufen wie z. B. bei Ärzten, Juristen, Lehrern oder Sozialwissenschaftlern. Hier lag der Frauenanteil 2012 bei 44 %. Auch wenn nach wie vor die Männer dominieren, haben Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten bei Führungskräften und in akademischen Berufen etwas aufgeholt. So stieg der Frauenanteil bei den Führungskräften seit 1992 von 26 % auf 29 %. In den akademischen Berufen stieg der Frauenanteil von 34 % auf 44 %.

#### ***Anteil der Frauen in Führungspositionen***

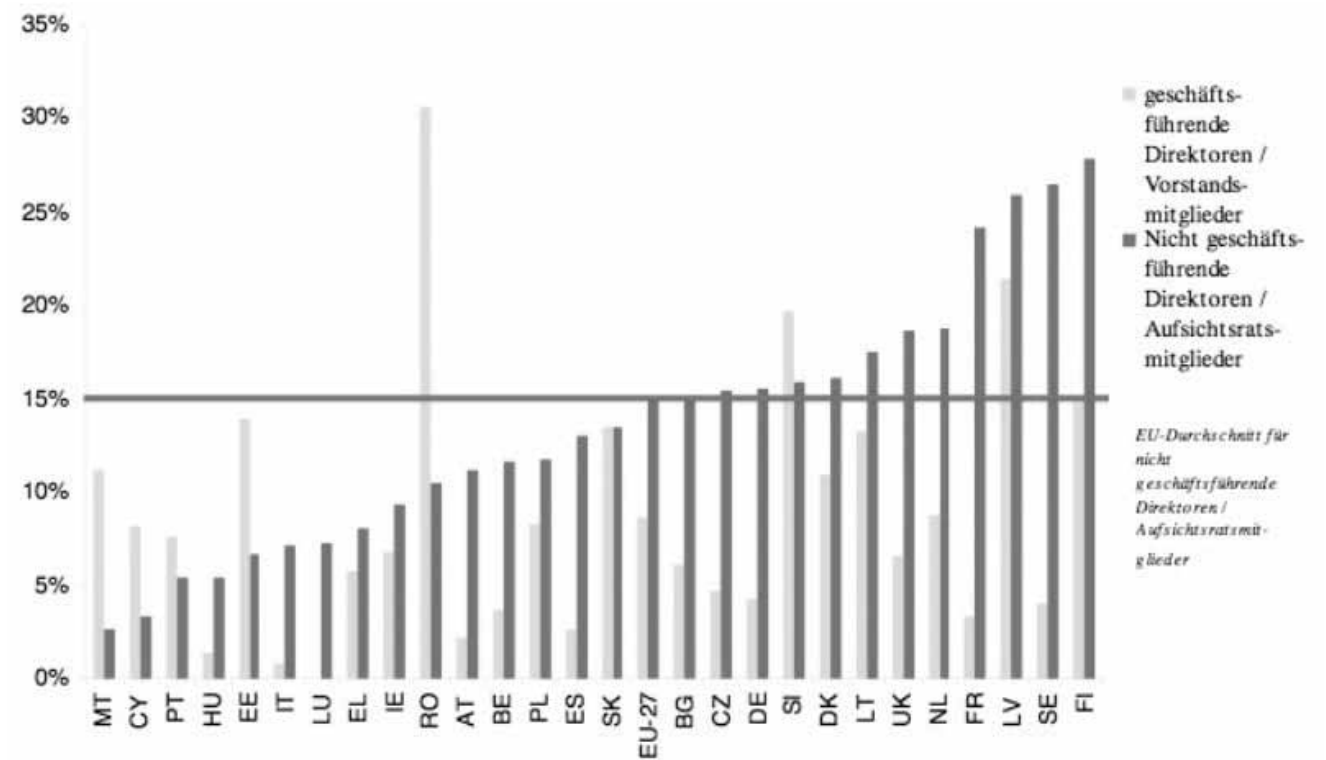
Alter von ... bis ... Jahren	2012
15 bis 24	33,2%
25 bis 34	36,5%
25 bis 64	28,5%
35 bis 44	27,4%
45 bis 54	27,6%
55 bis 64	26,9%
65 bis 74	26,9%
75 und mehr	40,3%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Frauen in Führungspositionen, [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1\\_4\\_FrauenFuehrungspositionen.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_4_FrauenFuehrungspositionen.html) [aufgerufen am 11.08.2014].



## Formen der Diskriminierung

### Frauen in den Leitungsorganen der größte börsennotierten Unternehmen im europäischen Vergleich



In den Leitungsorganen = geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder (Januar 2012)

Quelle: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/communication\\_quotas\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/communication_quotas_de.pdf) [19.09.2014].





## Formen der Diskriminierung

Statistisches Bundesamt, 19.03.2013

### Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen

WIESBADEN – Im Jahr 2012 war der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen mit 15,21 Euro um 22 % niedriger als der von Männern (19,60 Euro). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day am 21. März 2013 mitteilt, hat sich der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern im Vergleich zu den Vorjahren somit bundesweit nicht verändert. Auch die Ergebnisse für Ost- und Westdeutschland weisen kaum Veränderungen auf: So betrug 2012 der unbereinigte Gender Pay Gap im früheren Bundesgebiet 24 %, in den neuen Ländern lag er bei 8 %. Untersuchungen der Ursachen des Verdienstunterschieds sind alle vier Jahre auf Basis der Verdienststrukturerhebung möglich. Aktuell liegen Ergebnisse für das Jahr 2010 vor. Demnach lassen sich gut zwei Drittel des unbereinigten Gender Pay Gap auf strukturelle Unterschiede zurückführen: Die wichtigsten Gründe für die Differenzen der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste waren Unterschiede in den Branchen und Berufen, in denen Frauen und Männer tätig sind, sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. Darüber hinaus sind Frauen häufiger als Männer teilzeit- oder geringfügig beschäftigt.

Das verbleibende Drittel des Verdienstunterschiedes kann nicht durch die arbeitsplatzre-

levanten Merkmale erklärt werden. Dieser sogenannte bereinigte Gender Pay Gap lag 2010 bundesweit bei 7 % (unbereinigter Gender Pay Gap 2010: 22 %). Das heißt, dass Frauen bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit pro Stunde durchschnittlich 7 % weniger als Männer verdienten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der bereinigte Gender Pay Gap möglicherweise geringer ausgefallen wäre, wenn weitere lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analysen zur Verfügung gestanden hätten. So lagen beispielsweise zum individuellen Verhalten in Lohnverhandlungen oder zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen keine Angaben vor.

Bemerkenswert ist das Ergebnis des Ost-West-Vergleichs: Im früheren Bundesgebiet lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2010 bei 24 %, der bereinigte Gender Pay Gap betrug 7 %. In den neuen Bundesländern lag der Verdienstabstand unbereinigt bei nur 7 %, nach der Bereinigung vergrößerte er sich allerdings auf 9 %. Das hängt damit zusammen, dass im Jahr 2010 die Qualifikation, die Tätigkeit und die anderen untersuchten Merkmale der Frauen in Ostdeutschland rechnerisch sogar einen leicht höheren Durchschnittsverdienst als den der ostdeutschen Männer gerechtfertigt hätten.

[...]

Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Gebietsstand in den Jahren 2006, 2010 und 2012

Gebietsstand	2006		2010		2012
	unbereinigter GPG	bereinigter GPG	unbereinigter GPG	bereinigter GPG	unbereinigter GPG
	%				
Deutschland	23	8	22	7	22
Früheres Bundesgebiet (einschließlich Berlin)	24	8	24	7	24
Neue Länder	6	12	7	9	8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen, Pressemitteilung Nr. 108 vom 19.03.2013, [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13\\_108\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_108_621.html) [aufgerufen am 11.08.2014].



Prof. Dr. Klaus Rothermund, Jena, und Dr. Felipe Temming, LL.M., Köln

### **Diskriminierung aufgrund des Alters**

#### ***II.2.a.aa(1) Altersunterschiede in der Beschäftigungsquote, Weiterbildung und Entlohnung***

Erste Hinweise auf Altersdiskriminierungen ergeben sich aus bevölkerungsstatistischen Daten, die einen Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und verschiedenen Indikatoren der Partizipation am Berufsleben belegen. Aus EU-Statistiken geht etwa hervor, dass der prozentuale Anteil der aktiv Berufstätigen an der jeweiligen Altersgruppe ab einem Lebensalter von etwa 50 Jahren sowohl für Frauen als auch für Männer deutlich zurückgeht. Bei den 30- bis 50-Jährigen werden Beschäftigungsquoten von >60 Prozent (Frauen) bzw. >90 Prozent (Männer) erreicht, danach nimmt dieser Prozentsatz stetig ab (Frauen: 50–54: 50 Prozent, 55–59: 30 Prozent, 60–64: 5 Prozent, 65+: < zwei Prozent; Männer: 50–54: 85 Prozent, 55–59: 65 Prozent, 60–64: 25 Prozent, 65+: < fünf Prozent). Auch in Deutschland liegt die Quote der Beschäftigten für den Altersbereich zwischen 55 und 64 Jahren deutlich niedriger als bei den jüngeren Altersgruppen. [...]

Auch für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen kann eine deutliche Unterrepräsentation älterer Menschen konstatiert werden. EU-Statistiken belegen, dass auch hier ab einem Alter von 50 Jahren ein deutlicher Knick in der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung zu verzeichnen ist. In Deutschland besitzt die Gruppe der 50- bis 64-jährigen Arbeitnehmer in Deutschland nur einen Anteil von etwa zehn Prozent am gesamten beruflichen Weiterbildungsvolumen.

Diese Statistiken belegen deutliche Alterseffekte auf dem Arbeitsmarkt. Einen eindeutigen Beleg für Altersdiskriminierungen stellen sie jedoch nicht dar. So kann ein Ausscheiden aus der aktiven Berufstätigkeit, die Annahme von Teilzeitjobs und auch die geringere Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten auch motivationale oder gesundheitliche Gründe haben. Insbesondere hängt das Ausscheiden aus dem Berufsleben von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab, die älteren Arbeitnehmenden eine Frühpensionierung mit entsprechenden Ausgleichszahlungen ermöglichen<sup>53</sup>. Diese Option kann bei älteren Arbeitnehmenden die Motivation reduzieren, weiter nach aktiver Beschäftigung zu suchen. Ebenso mögen strukturelle Unterschiede in den Ausbildungsvoraussetzungen und in der Verteilung junger und alter Arbeitnehmender auf bestimmte Wirtschafts- und Berufssparten dazu beitragen, dass ältere Arbeitnehmende eine schlechtere Ausgangsposition am Arbeitsmarkt besitzen.

Einige Forschungsergebnisse sprechen jedoch gegen die These, dass altersbedingte Unterschiede in der Beschäftigungsquote und Teilnahme an Weiterbildungen von Arbeitnehmenden überwiegend selbst gewählt werden. In Deutschland geben 50 Prozent der frühpensionierten Personen an, dass diese Entscheidung unfreiwillig erfolgte. Der Ausstieg aus dem Berufsleben stellt offenbar häufig eine resignative Reaktion auf die aussichtslose Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitssuchende dar. Auch ist die Bereitschaft zur Annahme von flexiblen Teilzeitbeschäftigungen und weniger anspruchsvollen Tätigkeiten keine aus Lebensstil- und Freizeitverlangen getroffene Wahl, sondern stellt häufig die einzig verbliebene Möglichkeit für ältere Arbeitnehmende dar, um die finanzielle Notlage nach einer Entlassung zu lindern.

[...]

#### ***II.2.a.aa(2) Altersunterschiede bei der Personalauswahl***

Der größte Teil der Forschung zur Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt beschäftigt sich mit Chancenungleichheiten bei Auswahlprozessen im Kontext von Einstellung, Beförderung und Entlassungen. Für den amerikanischen Arbeitsmarkt liegen etwa Ergebnisse vor, die eine erhöhte Schwierigkeit von älteren Arbeitnehmenden beim versuchten Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Kündigung/Entlassung konstatieren; die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Wiederein-



## Formen der Diskriminierung

---

gliederung in den Arbeitsmarkt ist deutlich niedriger und die finanziellen Einbußen im Vergleich zur letzten Beschäftigung fallen für ältere Arbeitnehmende deutlich höher aus. Ältere Arbeitnehmende werden zudem seltener befördert. Bei Entlassungen ist die Gruppe der älteren Arbeitnehmenden prozentual deutlich überrepräsentiert, obwohl gleichzeitig die Entlassungswahrscheinlichkeit für Personen mit längeren Betriebszugehörigkeiten geringer ist, was jüngere Personen im Durchschnitt benachteiligt („last in – first out“-Prinzip). Übereinstimmend wird angenommen, dass der Zugang zu Frühpensionsangeboten eine entscheidende Variable für die höhere Entlassungswahrscheinlichkeit älterer Arbeitnehmer darstellt. [...]

[...] Bereits bei der Ausschreibung einer Stelle kann durch entsprechende Formulierung des gewünschten Stellenprofils ausdrücklich oder unausgesprochen eine bestimmte Altersgruppe favorisiert werden – etwa durch die Nennung von Attributen wie „jung und dynamisch“. Eine spezifische Suche nach älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tritt demgegenüber nur sehr selten auf, lediglich bei Führungspositionen werden gelegentlich ausdrücklich ältere Personen gesucht.

In weiteren Studien wurden Entscheidungsvoreingenommenheiten bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern untersucht. Typischerweise werden hierbei fiktive Bewerbungsunterlagen für eine Ausschreibung erstellt, die sich systematisch im Alter der Bewerberinnen und Bewerber unterscheiden, während andere Merkmale (Qualifikation, Berufserfahrung) entweder konstant gehalten oder unabhängig vom Alter der Bewerberinnen und Bewerber variiert werden. Insgesamt konnte in diesen Untersuchungen eine Tendenz zur Benachteiligung älterer Bewerberinnen und Bewerber festgestellt werden. [...]

Vor allem aber belegen die Studien drastische Unterschiede in der Größe und Richtung von Altersbenachteiligungen bei der Personalselektion in Abhängigkeit von der Art der ausgeschriebenen Stelle. Stellen unterscheiden sich deutlich in ihrem Anforderungsprofil und sind mit stellenspezifischen Altersstereotypen verknüpft. [...] Allerdings wirkt sich eine solche mangelnde Passung vor allem für ältere Bewerberinnen und Bewerber negativ aus. Jüngere Bewerberinnen oder Bewerber, die sich etwa für „altentypische“ Führungspositionen bewerben, werden dagegen eher als ambitioniert und kompetent wahrgenommen.

Ein kritischer Punkt der genannten Studien liegt darin, dass das Alter der Bewerberin oder des Bewerbers in Verbindung mit Informationen zu Qualifikation und Berufserfahrung durchaus indirekt aufschlussreich [...] sein kann. Insbesondere bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung weist ein geringeres Alter einer Bewerberin oder eines Bewerbers darauf hin, dass diese Bewerberin oder dieser Bewerber in deutlich kürzerer Zeit dieselben Qualifikationen erworben hat wie eine ältere Bewerberin oder ein älterer Bewerber, die bzw. der sich mit den gleichen Voraussetzungen bewirbt – die jüngere Kandidatin bzw. der jüngere Kandidat hat offenbar pro Zeit mehr geleistet [...]. Ein weiterer Punkt, der auch bei gleicher formaler Qualifikation für jüngere Bewerberinnen oder jüngere Bewerber sprechen könnte, ist die höhere Aktualität ihrer Ausbildung. Es kann also in einigen Fällen nicht ausgeschlossen werden, dass hinsichtlich Qualifikation und beruflichen Kenntnissen und Erfahrungen vermeintlich parallelisierte Bewerbungsunterlagen dennoch indirekt eine bessere Eignung der jüngeren Bewerberin oder des jüngeren Bewerbers signalisieren. [...]

Quelle: Prof. Dr. Klaus Rothermund und Dr. Felipe Temming, Diskriminierung aufgrund des Alters, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010, S. 28 ff. [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Diskriminierung\\_aufgrund\\_des\\_Alters.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierung_aufgrund_des_Alters.pdf?__blob=publicationFile), [Im Originaltext vorhandene Fußnoten wurden entfernt].



## Anonyme Bewerbung

---

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Pressemitteilung 17.04.2012

### **Antidiskriminierungsstelle zieht positives Fazit des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“**

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Christine Lüders, hat ein positives Fazit des Projekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ gezogen. „Unser Pilotprojekt hat gezeigt, dass anonymisierte Bewerbungen den Fokus auf die Qualifikation der Bewerbenden lenken und dabei gut umsetzbar sind“, sagte Lüders bei der Vorstellung des Abschlussberichtes [...]. Am bundesweit ersten Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren hatten sich im Zeitraum von November 2010 bis Dezember 2011 fünf Unternehmen und drei öffentliche Arbeitgeber beteiligt; 246 Stellen wurden besetzt, mehr als 8.550 Bewerberinnen und Bewerber haben sich anonymisiert beworben. „Alle Bewerbenden hatten innerhalb des Verfahrens die gleiche Chance auf eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch – unabhängig davon, ob sie potentiell von Diskriminierung betroffen sind oder nicht“, sagte Lüders. Das zeige die wissenschaftliche Auswertung des Projekts durch das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) in Frankfurt (Oder). Entscheidend sei dabei die Qualifikation der Bewerbenden gewesen, nicht ihr Aussehen, Geschlecht oder die Herkunft.

Im Vergleich mit klassischen Bewerbungsverfahren gibt es darüber hinaus Anzeichen dafür, dass Frauen von anonymisierten Bewerbungsverfahren besonders profitieren könnten, sagte Lüders. Das gelte etwa für jüngere Frauen, die bereits Berufserfahrung haben und zum Beispiel wegen eines möglichen Kinderwunsches bislang schlechtere Chancen hatten. Für Bewerbende mit Migrationshintergrund gilt: Hatten sie zuvor geringere Chancen auf eine Einladung, haben sich diese nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren verbessert. [...] Das Fehlen persönlicher Angaben in den Bewerbungsunterlagen wie Name, Geschlecht,

Alter und Familienstand stellte für die Mehrheit der Personalverantwortlichen kein Problem dar, sagte Lüders. Viele Beteiligte hätten positiv angemerkt, dass die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren eine Diskussion der bisherigen Rekrutierungspraxis in der entsprechenden Organisation angeregt habe. Einige Personalverantwortliche der Organisationen, bei denen sich keine signifikanten Effekte gezeigt hatten, stellten dabei fest, dass ihre bisherigen Rekrutierungsverfahren den Aspekt der Diversität bereits umfassend berücksichtigt hatten und deshalb anonymisierte Verfahren kein zusätzliches Potenzial entfalten konnten.

Eine Umfrage unter Bewerbenden, die ein standardisiertes Bewerbungsformular ausgefüllt haben, ergab darüber hinaus eine deutliche Zustimmung zum Konzept anonymisierter Bewerbungsverfahren. [...] Deutlich wurde auch, dass Bewerbende gut mit dem neuen Verfahren zurechtkommen. 75 Prozent der Befragten gaben an, dass sie für die anonymisierte Bewerbung weniger Zeit benötigten als in herkömmlichen Verfahren oder dass es keinen Unterschied für sie mache, mit welchem Verfahren sie sich bewerben. Mehrere der beteiligten Partner wollen nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch in Zukunft mit Teil- oder Voll-Anonymisierungen arbeiten. Darüber hinaus planen die Länder Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz weitere Pilotprojekte, auch mehrere Unternehmen und Kommunen haben ihr Interesse an dem Verfahren angemeldet.

Lüders: „Anonymisierung wirkt. Sie stellt Chancengleichheit her und macht Bewerbungsverfahren fairer. Und: Weitere Unternehmen und Personaler beginnen jetzt, ihren bisherigen, traditionellen Ansatz zu überdenken. Das ist ein gutes Signal für eine neue Bewerbungskultur in Deutschland.“

Quelle: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2012/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.html?nn=1735114>



## Anonyme Bewerbung

---

WAZ, 17.04.2012

### NRW-Unternehmen geben anonyme Bewerbungen wieder auf

**Essen. Anonymisierte Bewerbungen sollen Frauen und Migranten bessere Chancen auf einen Job bringen. Doch ob sie sich durchsetzen, ist fraglich. NRW-Unternehmen, die an einem Pilotprojekt des Bundes teilnahmen, werden anonyme Bewerbungen nicht fortführen.**

Das Pilotprojekt anonymisierte Bewerbungen soll die Chancengleichheit von Frauen, Migranten oder älteren Arbeitnehmern verbessern. Über ein Jahr nach dem Start zieht die Bundesregierung nun ein positives Fazit: „Wir haben im anonymisierten Bewerbungsverfahren Chancengleichheit hergestellt“, so die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders. Vor allem Frauen hätten von dem Bewerbungsverfahren profitiert, bei dem weder Foto noch Name oder Geschlecht des Bewerbers zunächst eine Rolle spielen.

Das Fazit der teilnehmenden Unternehmen aus NRW fällt dagegen deutlich nüchterner aus.

**Deutsche Telekom:** Das Fazit des Bonner Telekommunikationsriese fällt eher nüchtern aus: „Es hat uns nicht geschadet, aber es hat uns auch keinen zusätzlichen positiven Effekt gebracht“, sagte ein Sprecher. Bewerberverfahren bei der Telekom liefen ohnehin diskriminierungsfrei. Die anonymisierte Bewerbung sorgte im Gegenteil dafür, dass interessante Lebensläufe oder Personen nicht mehr auffallen. „Wir streichen das weg, was wir möglicherweise gezielt suchen“, heißt es. Die Telekom werde daher den Versuch der anonymisierten Bewerbung einstellen.

**Deutsche Post:** Die Deutsche Post in Bonn wird die anonymisierte Bewerbung ebenfalls nicht weiter anbieten. „Die Teilnahme an der Studie hat uns bestätigt, dass unser bisheriges Verfahren bereits alle Aspekte der Chancengleichheit gewährleistet“, sagte eine Sprecherin. Das anonymisierte Verfahren habe zudem kein zusätzliches Bewerberpotenzial erschlossen.

**L'Oréal Deutschland:** Gleiches Fazit beim Kosmetikkonzern L'Oréal: „Die eingegangenen Bewerbungen und Vorstellungsgespräche haben gezeigt, dass unsere Personalverantwortlichen durch unsere seit Jahren durchgeführten Diversity-Seminare bereits sehr offen und sensibilisiert für das Thema sind. Denn die Profile der ausgewählten Bewerber sind sehr ähnlich, unabhängig davon, ob sich die Person anonym beworben hat oder nicht“, erklärte Yvonne von de Finn, Diversity Managerin bei L'Oréal. Der Konzern hatte Führungsnachwuchskräfte im Vertrieb, im Außendienst sowie im Produktmanagement gesucht – bei einer Markensparte des Unternehmens anonymisiert und bei einer anderen nach dem herkömmlichen Verfahren. Das Ergebnis aus Konzernsicht: Der Anteil an Frauen bei beiden Bewerbungsverfahren sei gleich hoch gewesen, ebenso die Anzahl von Bewerbern nicht deutscher Nationalität. Die Qualität der Bewerber habe ebenfalls keine Unterschiede hervorgebracht. „Wir werden daher unser bewährtes Rekrutierungsverfahren fortführen“, so von de Finn.

**Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in NRW:** Die Arbeitsagentur suchte ihre Nachwuchs-Führungskräfte mit Hilfe des anonymisierten Verfahrens. Was auffällig war: Es gab fast 60 Prozent mehr Bewerber als im Jahr zuvor, darunter auch deutlich mehr Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund. „Offensichtlich wurden so die Hürden für eine Bewerbung gesenkt. Das anonymisierte Verfahren hat mehr Bewerber angesprochen“, so eine Sprecherin. Für die Personalerei sei es leichter gewesen, sich für Bewerber zu entscheiden. „Die Schere im Kopf ist bei den Personalverantwortlichen gar nicht erst aufgegangen.“ Die Arbeitsagentur will daher anonyme Bewerbungen fortführen. Da das Verfahren durch das Schwärzen von Passagen jedoch sehr aufwendig war, sucht die Behörde nun nach einem digitalen Verfahren.

Quelle: <http://www.derwesten.de/wirtschaft/nrw-unternehmen-geben-anonyme-bewerbungen-wieder-auf-id6563881.html>.



## Anonyme Bewerbung

---

Stellenausschreibungen.

### Stadt erprobt anonyme Bewerbungen

Die Landeshauptstadt hat in einem Pilotprojekt anonymisierte Bewerbungen erprobt. Ergebnis: kaum Verbesserungen – mehr Nachteile. Das Projekt wird nicht fortgesetzt.

Die Landeshauptstadt Hannover hat im Jahr 2013 auf Beschluss der Ratsgremien anonymisierte Bewerbungsverfahren in einem Pilotverfahren beispielhaft erprobt. Für externe Ausschreibungen der Fachbereiche Gebäudemanagement und Planen & Stadtentwicklung wurde auf Foto, Name, Alter, Geschlecht, Nationalität, Geburtsort, Familienstand sowie Angaben zur Religion, Weltanschauung und sexuellen Identität verzichtet. Dadurch sollte die Qualifikation noch stärker im Mittelpunkt der Auswahlverfahren stehen und die Chancengleichheit für alle Bewerberinnen- und Bewerber-Gruppen erhöht werden.

[...]

Die Erprobungsphase bei der Landeshauptstadt Hannover ergab vor allem folgende Kenntnisse.

- **Vorteile:** Mehr Rechtssicherheit, Qualifikation stärker im Fokus, stärkere Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil, konkrete Fragen im Formular als Chance für Bewerberinnen und Bewerber.
- **Nachteile:** Höherer Aufwand sowohl für die Personalverwaltung als auch für die Bewerberinnen und Bewerber, im Schnitt 56 Prozent weniger Bewerbungen gegenüber dem Vorjahr, häufig unzureichend ausgefüllte Bewerbungsformulare, standardisiertes Formular verhindert umfangreichere Darstellungen der Bewerbungen, Arbeitsproben und Arbeitszeugnisse liegen zur Vorauswahl nicht vor, Verzögerung von Stellenbesetzungsverfahren (gleichzeitige interne und externe Ausschreibungen nicht möglich).

### Fazit

Die Landeshauptstadt Hannover als öffentliche Arbeitgeberin hat bereits in der Vergangenheit in außerordentlichem Maße Instrumente entwickelt, um jegliche Art der Diskriminierung zu verhindern.

Die Erprobung von anonymisierten Bewerbungsverfahren erfolgte in der Hoffnung, ein weiteres Instrument für mehr Chancengleichheit zu erhalten, bei mindestens gleichbleibender Quantität und Praktikabilität. Die Erprobungsphase zeigte jedoch vor allem Nachteile.

Mit einem Großteil der Ausschreibungen wurden Fachkräfte gesucht. Aufgrund Fachkräftemangels werden oft alle Bewerberinnen und Bewerber, die die fachlichen Voraussetzungen erfüllen, zu Auswahlgesprächen geladen. Eine Wirkung des anonymisierten Verfahrens auf die Vorauswahl war daher kaum zu beobachten.

Mit Blick auf die Einführung von Online-Bewerbungen können die Erkenntnisse genutzt werden, um künftig den Blick noch stärker auf die Qualifikationen zu lenken. Alle Stellenausschreibungen erhalten weiterhin den Hinweis zum Verzicht auf Bewerbungsfotos. In Drucksachen, Anträgen an den Gesamtpersonalrat und Bewerberübersichten wird zudem auf Geburtsdatum und Alter verzichtet.

Quelle: <http://www.hannover.de/Service/Presse-Medien/Landeshauptstadt-Hannover/Meldungsarchiv-f%C3%BCr-das-Jahr-2014/Stadt-erprobt-anonyme-Bewerbungen> [19.09.2014]



Götz Hausding

### Kein Foto, kein Name – nur die Qualität zählt

#### **Das Verfahren der Anonymen Bewerbung kommt in Deutschland noch nicht so recht voran. Obwohl es die Chancen speziell für Frauen und Migranten erhöht.**

Der Befund ist nicht neu. „Menschen mit Migrationshintergrund werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt nachweislich benachteiligt.“ Das sagte Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB) schon im März dieses Jahres anlässlich der Vorstellung einer Studie des Forschungsbereichs beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. Anfang Dezember hat sich an dem Zustand offenkundig nichts geändert. Gemeinsam mit dem Vorsitzenden der Türkischen Gemeinde in Deutschland, Safer Cinar, beklagte Lüders im Anschluss an den Integrationsgipfel im Kanzleramt erneut das Problem.

Und zeigte zugleich auf, was dagegen getan werden könnte. Da die Benachteiligungen im Bewerbungsverfahren „nachweislich im ersten Stadium einer Bewerbung am größten sind“, sollten öffentliche und private Arbeitgeber in Deutschland durch anonymisierte Bewerbungsverfahren Chancengleichheit im Bewerbungsprozess sicherstellen. Kein Foto, keine Angabe über die Herkunft, kein Geburtsdatum – ja nicht einmal den Namen darf eine solche Bewerbung, die sehr stark formalisiert ist, enthalten. Einzig die Qualifikation des Bewerbers soll zählen – sonst nichts.

Natalie Mankuleyio hat das Verfahren der Anonymen Bewerbung genutzt. Die Tochter eines Kenianers und einer Mutter aus der Lüneburger Heide hatte aber auch keine andere Wahl. Das Angebot der Münchner Firma My-days, das sie bei einer Jobbörse im Internet fand, war einfach zu reizvoll. Bewerben musste man sich anonym. Das Münchner Unternehmen nahm seinerzeit nämlich an dem von der Antidiskriminierungsstelle angeschobenen Pilotverfahren für Anonyme Bewerbungen teil. Für je zwölf Monate hatten Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble, das Bundesfamili-

enministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen und die Stadtverwaltung von Celle diese neuen Wege der Personalrekrutierung ausprobiert. Beim Pilotprojekt wurden über 8.500 Bewerbungen anonymisiert eingesehen, immerhin 246 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze wurden erfolgreich besetzt.

„Von einer Anonymen Bewerbung hatte ich zuvor noch nie gehört“, sagt Natalie Mankuleyio. Gleichwohl sprach sie das Konzept an, wie sie in dem von der Antidiskriminierungsstelle herausgegebenen Buch „Chance für Alle“ erzählt. Und das obwohl „das Ausfüllen des Fragebogens etwas aufwendiger war, da ich hier ja alle Daten aus dem Lebenslauf übertragen musste“. Für Natalie Mankuleyio hat sich der Aufwand gelohnt. Sie wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen und überzeugte. Heute ist sie selber als Personalerin bei Maydays tätig. Und nutzt – „von Fall zu Fall“ - das Verfahren der Anonymen Bewerbung bei Stellenausschreibungen. Was in Deutschland noch in den Kinderschuhen steckt und in Pilotprojekten untersucht wird, ist anderenorts schon länger Standard. In den USA etwa gehören Fotos ebenso wenig in die Bewerbungsunterlagen wie Informationen über das Alter oder den Familienstand. Auch in Ländern wie der Schweiz, Schweden, den Niederlanden und Großbritannien gibt es bereits Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren. Die Versuche in Schweden etwa haben gezeigt: Werden persönliche Angaben weggelassen haben Frauen und Einwanderer deutlich bessere Chancen die erste Runde des Bewerbungsverfahrens zu überstehen.

Denn nur darum geht es. Wer meint, bei einem anonymen Bewerbungsverfahren würden Jobs verteilt, ohne das die Personalchefs den Bewerber oder die Bewerberin jemals gesehen und gesprochen haben, ist auf dem Holzweg. Selbstverständlich werden die Kandidaten, die eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten, im Vorfeld gebeten, auch die fehlenden Informationen vorzulegen.



## Anonyme Bewerbung

---

Ob sich anonymisierte Bewerbungsverfahren in Deutschland durchsetzen werden, erscheint nach jetzigem Stand zweifelhaft. Auch wenn ADB-Chefin Christine Lüders das Pilotprojekt als erfolgreich bezeichnet und sich zuversichtlich zeigt, dass sich das Verfahren auch in Deutschland langfristig durchsetzen werde, ist die Arbeitgeberseite vom Projekt der Antidiskriminierungsstelle weniger begeistert. Von zu viel Bürokratie ist seitens des Bundes Deut-

scher Arbeitgeber (BDA) die Rede und davon, dass die Unternehmen bei Bewerbungen ohnehin schon in Richtung Vielfalt tendieren würden. Der Hilferuf der Türkischen Gemeinde und der Antidiskriminierungsstelle spricht da allerdings eine andere Sprache.

Götz Hausding arbeitet als freier Journalist in Berlin. Seit 2002 berichtet er unter anderem vom parlamentarischen Geschehen im Deutschen Bundestag





## Anonyme Bewerbung

---

Deutsche Bildung

### **Bewerbungstrends 2012**

Die Ergebnisse der Online-Umfrage der Deutschen Bildung (Auszug)

108 Personal, Experten und Dienstleister im Bereich Personal haben sich an der Umfrage zum Thema Bewerbungstrends des Studienförderers Deutsche Bildung beteiligt. Die Teilnehmer haben ein aufschlussreiches Bild der Trends geliefert und deren Bedeutung eingeschätzt. Zentrale Themen der Umfrage waren die Digitalisierung, Anonymisierung und neue Wege der Bewerbung sowie die Bedeutung von Referenzen und weiteren erwartbaren Entwicklungen.

#### **Die Vorteile komplett anonymisierter Bewerbungen...**

Welche Vorteile haben komplett anonymisierte Bewerbungen für Unternehmen und Bewerber? Hier steht die Gleichbehandlung im Vordergrund. Am häufigsten wurde die Objektivierung und bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationen genannt.

Die Konzentration auf die fachlichen Qualifikationen würde die Fairness erhöhen, indem die Beeinflussung durch persönliche Angaben ausgehebelt wird. Dadurch sind Ab- oder Zusagen lediglich auf die Qualifikation des Bewerbers zurückzuführen.

Eine komplett anonymisierte Bewerbung beugt Vorurteilen vor und führt zu Chancengleichheit, da soziale Selektion und Diskriminierung vermieden werden.

Bewerber haben außerdem den Vorteil, dass eine erneute Bewerbung (z.B. nach zusätzlicher Aus- oder Weiterbildung) möglich ist, ohne dass die Chancen durch ein vorheriges Scheitern („Altlasten“) minimiert werden.

Für den Arbeitgeber ist mit einer anonymisierten Bewerbung die AGG-Konformität (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) gewährleistet. Das scheinbar faire Auswahlverfahren kann das Image des Arbeitgebers verbessern.

#### **...und die Nachteile**

Die Frage nach den Nachteilen anonymisierter Bewerbungen stieß in unserer Umfrage auf deutlich größere Resonanz.

Auf Platz 1 der Kommentare rangiert die Ansicht, dass die persönliche, individuelle Note verloren geht. Schließlich werden „passende und nicht nur qualifizierte Bewerber“ gesucht. Unternehmen möchten sich ein genaues Bild der Bewerber machen und wissen, auf wen sie sich einlassen. Die Bewerber sollten nämlich nicht nur Fachkompetenz mitbringen, sondern auch ins Team und zur Unternehmenskultur passen. Auch für die Bewerber hat eine komplett anonymisierte Bewerbung Nachteile. Sie schränkt die Möglichkeiten des Selbstmarketings ein. Alleinstellungsmerkmale gehen verloren und die Bewerber können sich schwerer von Mitbewerbern abheben.

Eine wirklich anonyme Bewerbung sei im Übrigen gar nicht möglich, so einige Umfrageteilnehmer, da gewisse Daten wie beispielsweise das Alter oder die Herkunft durch Angaben wie Abschlussjahrgänge oder Orte des vorherigen Arbeitsplatzes entsprechende Rückschlüsse zulassen.

Interessanterweise wurde auch die Gefahr genannt, dass anonymisierte Bewerbungen den Frauenanteil in manchen Berufen nicht zwangsläufig verbessern, da eine gezielte Bevorzugung in der Auswahl, etwa in den Ingenieurberufen, in anonymen Verfahren nicht möglich ist.

Was eine komplett anonymisierte Bewerbung zumindest teilweise ad absurdum führt, ist der Fakt, dass ein persönlicher Kontakt spätestens beim Bewerbungsgespräch zustande kommt, wo etwaige Vorurteile immer noch wirksam werden können. Die Benachteiligung durch bestimmte Kriterien würde demnach lediglich auf einen späteren Zeitpunkt des Bewerbungsprozesses verlagert. Die Befragten nennen den dadurch entstehenden Zeitaufwand und die Kosten als Nachteile. Die Doppelerfassung wurde kritisiert.

Auch werden Recherchen zu den Bewerbern erschwert, etwa über Karrierenetze und Blogs. Sowohl auf Unternehmens- als auch auf Bewerberseite können anonymisierte Bewerber



## Anonyme Bewerbung

---

bungsverfahren zu falschen Annahmen führen. Hat der Bewerber etwas zu verbergen? Geht es dem Unternehmen nur um die Qualifikation und nicht um den ganzen Menschen? Anonymisierte Bewerbungen können auf beiden Seiten also auch Grund zur Skepsis geben. Komplette anonymisierte Bewerbungen seien „für unsere Kultur über das Ziel hinaus geschossen“, da sich in der Chancengleichheit auch ohne solche Maßnahmen positive Tendenzen abzeichnen würden.

Im Endeffekt seien anonymisierte und standardisierte Bewerbungsverfahren keine Garantie für mehr Offenheit und Toleranz in der Gesellschaft. Man bekämpfe hier eher die Symptome als die Ursache, so einige Kommentare. Generell müsse ein Umdenken in den Köpfen stattfinden. Verordnete Verfahrensänderungen könnten zwar dabei helfen, unbewusst wirkende Vorurteile zu vermeiden, seien insgesamt aber wenig zielführend.

### ***Komplett anonymisierte Bewerbungen ohne Zukunft***

Ob sich komplett anonymisierte Bewerbungen in naher Zukunft durchsetzen werden, wurde in dieser Umfrage klar mit Nein beantwortet. Nur 11% der Befragten glauben an diese Entwicklung. Rund 19% sehen die komplett anonymisierte Bewerbung erst in 5 Jahren als Standard. Die große Mehrheit von 70% glaubt nicht an den

Durchbruch dieses Konzepts. Negative Stimmen überwiegen deutlich.

Als Gründe dafür, dass sich anonyme Bewerbungen durchsetzen werden, werden der Druck von außen und das Rekrutieren aus dem Ausland angeführt: „Wenn wir in Zukunft verstärkt Personal aus dem Ausland rekrutieren müssen, werden sich vor allem Bewerber aus dem angloamerikanischen Raum vermutlich nicht mit unseren Bewerbungsstandards abfinden.“

Für die Umfrageteilnehmer, die mit „nein“ abgestimmt haben, steht die anonyme Bewerbung „im krassen Gegensatz zur Bewerbungsrealität.“ Die Selbstdarstellung im Internet führt dazu, dass Anonymisierung unsinnig wird: „In Zukunft werden sich Mitarbeiter/Bewerber weiterhin vermehrt auf Twitter, LinkedIn, Xing, auf Blogs etc ‚branden‘. Bemühungen um das Konzept der anonymen Bewerbung sind von den Entwicklungen in den sozialen Netzwerken überholt und überrollt worden.“ Für „digital natives“ scheint es also befremdlich, sich über anonymisierte Lebensläufe zu bewerben, wenn das Leben parallel im Netz transparent gemacht wird.

Der Fachkräftemangel wird als Argument sowohl für als auch gegen die Zukunft der anonymen Bewerbung angeführt.

Deutsche Bildung AG: Bewerbungstrends 2012, [https://www.deutsche-bildung.de/fileadmin/fm-all/pdf/Bewerbungstrends\\_2012.pdf](https://www.deutsche-bildung.de/fileadmin/fm-all/pdf/Bewerbungstrends_2012.pdf) [aufgerufen am 18.08.2014].



## Bewerbungen ohne Foto

---

Orizon, 06. Juni 2013

### **Man muss schön sein, dann klappt's auch mit dem Job**

„Ich habe heute ein Foto für dich

Augsburg, 06. Juni 2013 – Fragt man deutsche Arbeitnehmer und Arbeitsuchende, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um auf dem aktuellen Arbeitsmarkt gute Perspektiven zu haben, geben 61,7 Prozent an, man müsse gut aussehen. Unter jungen Menschen zwischen 18 und 29 Jahren teilen sogar 66,7 Prozent diese Überzeugung.

Das ist ein Ergebnis der Studie „Arbeitsmarkt 2013 – Perspektive der Arbeitnehmer“, die das Personalunternehmen Orizon initiiert hat. Im Vergleich zur Vorgängeruntersuchung „Arbeitsmarkt 2011“ hat sich diese Zahl sogar noch erhöht: Damals waren insgesamt 51 Prozent der ebenfalls online-repräsentativ Befragten sicher, dass es mit einem attraktiven Job nur klappt, wenn der Bewerber, die Bewerberin selbst attraktiv sei.

[...] Anonymisierte Bewerbungen

Die politische Diskussion um anonymisierte Bewerbungen scheint an der Wahrnehmung der Menschen vorbei zu gehen. Warum sollte eine Bewerberin oder ein Bewerber auf das Foto in den Unterlagen verzichten, wenn die Überzeugung besteht, dass beim Vorstellungsgespräch sowieso das Aussehen entscheidend sei?

Ansonsten bodenständig

Beruhigend wirken vor diesem Hintergrund die hohen Zustimmungswerte, die ganz bodenständige Voraussetzungen für attraktive Karriereperspektiven erhalten haben. So sind sich jeweils über 90 Prozent der Befragten sicher, dass Leistungsbereitschaft und Motivation, gute Umgangsformen, fachliche Qualifikation und relevante Berufserfahrungen wichtige Voraussetzungen für individuell gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind. „In Anbetracht der aktuellen Diskussion um wachsenden Fachkräftemangel, bewerten die deutschen Arbeitnehmer damit die Anforderungen der Wirtschaft absolut treffend“, sagt Orizon Geschäftsführer Dr. Dieter Traub. „Insgesamt machen unsere Personalberater die Erfahrung dass neben einer qualitativ guten Ausbildung vor allem ‚soft skills‘ wie Begeisterung, Einsatzbereitschaft und soziale Kompetenz von den Unternehmen gewünscht werden.“

Quelle: [http://www.orizon.de/fileadmin/user\\_upload/Presselounge\\_Texte\\_PDF/2013-06-06\\_Chancen\\_auf\\_dem\\_Arbeitsmarkt\\_gutes\\_Aussehen.pdf](http://www.orizon.de/fileadmin/user_upload/Presselounge_Texte_PDF/2013-06-06_Chancen_auf_dem_Arbeitsmarkt_gutes_Aussehen.pdf) [23.09.2014].



Jobware

### **Nicht ohne Foto bewerben**

von Winfried Gretz

Seit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten ist, tun Unternehmen alles dafür, Bewerber möglichst objektiv zu beurteilen. Das hat auch Auswirkungen auf das Bewerbungsfoto, von dem in Stellenanzeigen nicht mehr die Rede ist. Das Gesetz will, dass nicht ein Foto, sondern allein die Fakten über den bisherigen Werdegang den Ausschlag geben. Doch die Botschaft kommt nicht an. Nach wie vor schicken Bewerber ihre Lichtbilder einfach mit.

### ***AGG? Noch nie gehört!***

Bewerber kümmern sich kaum um die neuerlichen Vorschriften. Wer Unternehmen auf ihre Erfahrung mit Bewerbern anspricht, stößt auf Verwunderung. Während sie ihre Rekrutierungsabläufe wegen des Gesetzes umkrepeln, um sich vor möglichen Schadenersatzansprüchen zu schützen, lässt das AGG Bewerber einfach kalt.

### ***Bewerbungsfoto kein Muss, aber ein vorteilhaftes Kann***

Den Begriff „Foto“ sucht man auch in den Stellenanzeigen der Allianz vergeblich. Wer sich online bewirbt und dabei eine vorbereitete Dialogmaske auf der Homepage nutzt, hat gar keine Chance, ein Foto beizufügen. Laut Sprecher Ulrich Hartmann kommt es nicht darauf an, ob Bewerber Fotos einreichen. Allein die Fakten zählen, so Hartmann: „Was ein Bewerber an Qualifikationen und Erfahrungen mitbringt.“ Doch dem Braten trauen viele Bewerber nicht. Ihnen sagt der gesunde Menschenverstand, dass der persönliche Eindruck, den ein Foto zweifellos hinterlässt, nicht von der Hand zu weisen ist. Dr. Klaus Unger, Leiter der Personalberatung von Jobware, berichtet, dass aus Erfahrung sieben von zehn Bewerbern selbst dann ihr Lichtbild mitsenden, wenn nicht ausdrücklich darauf hingewiesen wurde.

### ***Professionelle Bewerbungsfotos erwecken bei deutschen Betrieben einen guten Eindruck***

Überhaupt scheinen die Unternehmen allmählich zu begreifen, dass sie sich womöglich zu viel Mühe gegeben haben, um angesichts der Vorschriften bloß nichts falsch zu machen. Auch bei der Behandlung von eingereichten Lichtbildern lässt man die Kirche im Dorf. Ein gutes Bewerbungsfoto verankert Sympathie bei den Entscheidern, selbst wenn das unter dem Eindruck des AGG nicht zugegeben wird. „Mit einem Foto verkauft man sich einfach besser“, findet auch die Düsseldorfer Karriere- und Outplacementberaterin Cornelia Riechers. „Wer seiner Bewerbung ein Foto beifügt, kann davon ausgehen, dass die Resonanz stets viel höher ausfällt als ohne Foto.“ Niemand wird ernsthaft bezweifeln, dass ein Foto der Bewerbung eine besondere Note verleiht. Insider bestätigen, dass in den Personalabteilungen auch so gedacht wird. Wer Fotos erwartet, aber Bewerbungen ohne Fotos erhält, wählt einfach andere aus. In den USA sind Bewerbungsfotos verpönt, und auch in England, Frankreich und Spanien gilt es als unschicklich, sich so zu präsentieren. Doch hier ticken die Uhren einfach anders, wie Riechers betont: „Bewerber tun sich keinen Gefallen, wenn sie bewusst auf ein Foto in ihren Unterlagen verzichten.“

Quelle: <http://www.jobware.de/Karriere/Nicht-ohne-Foto-bewerben.html>, am 22.10.2014.



Daimler AG, 2011

### **Vielfalt ist ein strategischer Erfolgsfaktor**

**Ein Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden der Daimler AG, Dr. Dieter Zetsche.**

***Diversity-Management – also die gezielte Förderung von Vielfalt – ist bei Daimler seit dem Jahr 2005 fest verankert. Herr Dr. Zetsche, welche Zwischenbilanz ziehen Sie für das Diversity-Management?*** Unterm Strich eine positive. Im Jahr 2005 gab es bei Daimler zum Beispiel gerade mal fünf Prozent Frauen in Führungspositionen. Damals haben wir uns ganz bewusst auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen konzentriert: Es gab in dieser Hinsicht großen Handlungsbedarf, und wir wollten uns auch schlichtweg nicht verzetteln. Der Erfolg gibt uns recht: Seit 2005 haben wir den Frauenanteil im Management Jahr für Jahr gesteigert. Damit haben wir unsere Etappenziele erreicht. Trotzdem sind wir noch lange nicht da, wo wir hinwollen.

***Inwiefern?*** Zum einen wollen wir in Zukunft noch weit mehr Frauen in Führungspositionen bringen: Gender-Diversity ist kein Frauenthema, sondern eine Managementaufgabe, die alle Führungskräfte im Unternehmen betrifft. Zum anderen war von Anfang an klar, dass ein umfassender Diversity-Begriff weit über die Geschlechterfrage hinausgehen muss. Deshalb kommen jetzt für uns weitere Handlungsfelder hinzu: Internationalität und Generationen-Management.

***Warum ist Ihnen Diversity-Management so wichtig?*** Diversity ist ein strategischer Erfolgsfaktor für Daimler. Ein Grund dafür ist die demografische Herausforderung: Wenn wir künftig unseren Bedarf an Arbeitskräften decken wollen, wird die Belegschaft zwangsläufig älter, weiblicher und internationaler werden müssen. Darüber hinaus wird unsere Kundschaft zunehmend vielfältiger – und das sollte sich über kurz oder lang auch in der Zusammensetzung der Belegschaft widerspiegeln. Platt gesagt: Wenn im Mercedes mehr Frauen hinter dem Steuer sitzen, dann müssen auch bei Mercedes mehr Frauen ans Steuer. Ganz grundsätzlich wollen wir schon heute die besten Köpfe für Daimler gewinnen – völlig unabhängig von Alter, Herkunft und Geschlecht.

***Was nehmen wir uns für die nächsten Jahre vor?*** Grundsätzlich wollen wir mehr gemischt zusammengesetzte Teams schaffen, um Innovations- und Kreativitätspotenziale zu heben. Was Gender-Diversity betrifft, soll im Jahr 2020 jede fünfte Führungskraft eine Frau sein – und dafür brauchen wir unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter. Wenn eine Führungskraft um 15 Uhr das Büro verlässt, um ihre Kinder abzuholen, ist das für mich völlig in Ordnung – solange die Ergebnisse stimmen. Bedingung dafür ist, dass die Kinder überhaupt einen Betreuungsplatz haben – und deshalb wird es spätestens 2012 an allen deutschen Produktionsstandorten von Daimler Krippenplätze für Kinder unter drei Jahren geben, insgesamt 570 Plätze. Eine andere Voraussetzung für mehr Frauen in Führungspositionen ist gezieltes Mentoring: Hier spielen wir in der deutschen Industrie ganz vorne mit.

***Warum ist Internationalität wichtig?*** Ein internationales Arbeitsumfeld wird künftig noch selbstverständlicher werden. Kooperationen über Landesgrenzen hinweg nehmen zu – denken Sie etwa an unsere Zusammenarbeit mit Renault-Nissan oder mit Kamaz. Unsere Forschung und Entwicklung wird ebenfalls noch stärker in globalen Netzwerken agieren. Auch und gerade hier ist Vielfalt eine klare Erfolgsvoraussetzung.

***Worauf kommt es an?*** Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft wird in den nächsten Jahren deutlich steigen. Dadurch entstehen neue Anforderungen – beim Gesundheitsmanagement, bei der Arbeitsergonomie und der Mitarbeitermotivation, aber auch beim Wissenstransfer zwischen den Generationen. Ein gutes Zusammenspiel zwischen jüngeren und älteren Leistungsträgern ist unabdingbar für eine Kultur der Spitzenleistung. Insgesamt haben wir bei Diversity einiges erreicht – jetzt gilt es, die Weichen weiterhin richtig zu stellen.

Quelle: <http://de.slideshare.net/daimler/daimler-ag-mit-diversity-zukunft-gestalten>.



inpect media Verlag, Juni 2011

### **Vielfalt der Denkweisen**

***Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind eine wichtige Ressource – nicht nur für international operierende Unternehmen.***

Multikulti ist Trend. Die Wirtschaft hat längst begriffen, dass Menschen mit unterschiedlichsten Herkünften Firmen leistungsfähiger und stabiler machen. »Wir alle wissen, dass vielfältige Teams nachgewiesenermaßen – auch im wirtschaftlichen Sinne – einen deutlichen Mehrwert für ein internationales Unternehmen wie Henkel darstellen«, bestätigt Markus Dinslacken. Er leitet das so genannte Global Diversity & Inclusion Management beim Konsumgüterhersteller Henkel.

[...] Henkel steht mit seinem Bekenntnis zur gelebten Vielfalt nicht allein. Beim Diversity Management geht es längst nicht mehr nur um kuschelige Firmenkultur und exotische Kantinepläne, sondern um knallharte Interessen: Arbeitskräfte. Tatsächlich ist der Arbeitsmarkt in einigen Branchen fast leergefegt. [...] Fast ein Drittel der deutschen Firmen sehen sich durch den Fachkräftemangel in ihrer Geschäftsentwicklung beeinträchtigt. Sie wollen am Wirtschaftswachstum weiter partizipieren und Personal einstellen. »In nahezu allen Branchen stehen die Zeichen auf Personalaufbau«, so Martin Wansleben, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK). Sein Fazit: »Wir brauchen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Älteren, Frauen – und auch von Migrantinnen.«

#### ***Erwerbsbeteiligung erhöhen***

[...] Diversity Management heißt also das Zauberwort für Firmen, um in einer immer stärker vernetzten, globalisierten Welt zu bestehen. Dabei steht das Begriffspaar, das aus den staubigen 60er Jahren in den USA stammt, heute für den konstruktiven Umgang mit der einfachen Tatsache, dass sich viele Mitarbeiter eines Unternehmens unterscheiden: im Geschlecht, Alter oder Hautfarbe, in ihrer sozialen und geographischen Herkunft, in ihrer Ethnie, sexuellen Orientierung, Religion, körperlichen Leistungsfähigkeit oder einfach durch andere Kriterien wie Bildung oder Werte. Neben den gesetzlichen Anforderungen

– in Deutschland steht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006 für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt – sind auch Unternehmen aktiv geworden.

[...] Zwar sind sich mittlerweile 80 Prozent der internationalen Großunternehmen dessen bewusst, dass Diversity Management wichtig ist, hat die Studie »Dream-Team statt Quote – Erfolgreiches Vielfalts- & Einbeziehungsmanagement« der Unternehmensberater von Roland Berger ergeben. Das Thema, richtig umgesetzt, brächte der deutschen Wirtschaft jährliche Gesamteinsparungen in Höhe von fast 21 Milliarden Euro und vielen Unternehmen deutliche Vorteile im globalen Wettbewerb.

Doch oft behindern wichtige Faktoren die Ein- und Umsetzung eines Diversity Managements. Führungskräfte verhalten sich ungeschickt, die Firmenkultur ist nicht auf internationale Mitarbeiter ausgerichtet und den Personalmanagern fehlen Richtlinien und geeignete Prozesse. Und in vielen, auch global tätigen Firmen verstehen die Manager das Thema allein als weiteren Schritt, um den Anteil von Frauen im Unternehmen zu erhöhen.

»Cultural Diversity Management hinkt in Deutschland im internationalen Vergleich hinterher«, hatten die Forscher Petra Köppel, Junchen Yan und Jörg Ludicke schon vor drei Jahren in einer Untersuchung für die Bertelsmann Stiftung festgestellt. Obwohl Deutschland in Europa das Land mit dem zweithöchsten Ausländeranteil in der Bevölkerung darstellt, werde das Potenzial der kulturellen Vielfalt vernachlässigt. Das ist doppelt ärgerlich. Für gut ausgebildete Migrantinnen, die keinen Job bekommen. Und für heimische Firmen, die ihre potenziellen ausländischen Mitarbeiter schlicht und einfach in die Konkurrenz drängen. Denn wenn es um die Gründung eines Unternehmens geht, sind Migrantinnen deutlich überrepräsentiert: Sie machen zwar in Deutschland nur neun Prozent der Bevölkerung, aber elf Prozent aller Firmengründer aus.

Quelle: Axel Novak, Vielfalt der Denkweisen, in: Diversity Management, 2011, S. 12.