

# Anonymisierte Bewerbungen: Defensivstrategie mit Nachteilen für Unternehmen

---

Migranten, aber auch andere Gruppen sind am Arbeitsmarkt mit Hürden konfrontiert. Daher wird immer wieder vorgeschlagen, Bewerbungen anonym zu gestalten. Bewerbungsunterlagen dürften dann keine Angaben zu Name, Geschlecht, Alter, Herkunft und Familienstand sowie kein Foto enthalten. Diese Informationen würden erst im direkten Vorstellungsgespräch preisgegeben. Damit soll Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, des Alters oder der Herkunft vorgebeugt werden. Die Erfahrung bestätigt aber: Die Anonymisierung ist ungeeignet und schießt weit über das Ziel hinaus.

## Anonyme Bewerbungen verbessern nicht die Jobchancen

Anonyme Bewerbungen sollen benachteiligten Gruppen wie Migranten höhere Chancen für eine Anstellung geben. Demgegenüber zitiert das Institut für Höhere Studien (IHS) eine Studie von Aslund und Nordström Skans (2012), nach der ein anonymes Bewerbungsverfahren zwar die Chance für Migranten hebt, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Die Wahrscheinlichkeit, eingestellt zu werden, steigt aber nicht!<sup>1</sup> Es werden lediglich „falsche“ Hoffnungen geweckt. Somit verhindern anonymisierte Bewerbungen nicht allfällige Nachteile, sondern verschieben sie allenfalls auf das persönliche Vorstellungsgespräch.

## Anonymisierte Bewerbungen beschränken die Individualität

Gerade eine Bewerbung gibt einer Person die Möglichkeit, sich selbst zu präsentieren. Auch die individuellen Stärken, die sich durch den persönlichen Hintergrund ergeben, spielen dabei eine wesentliche Rolle, um sich besser „verkaufen“ zu können. Durch eine anonyme Bewerbung fällt dieser Aspekt in der ersten Auswahl komplett weg und alle Bewerber werden auf einen Rumpf reduziert, der keine persönlichen Merkmale mehr zulässt. Gerade aus diesem Grund werden anonymisierte Bewerbungen auch von den Bewerbern abgelehnt. So nutzten z.B. bei Rewe International nur 3% der Bewerber die Möglichkeit des angebotenen anonymen Bewerbungsformulars.<sup>2</sup>

## Anonyme Bewerbungen sind für Unternehmen und Bewerber enorm aufwändig

Auf viele Stellenausschreibungen bewerben sich Dutzende, manchmal Hunderte Kandidaten. Da insbesondere Kleinbetriebe eine Vorselektion treffen müssen, weil sie nicht Hunderte Bewerbungsgespräche führen können, müssen schon die schriftlichen Unterlagen ein Gesamtbild vermitteln und dürfen nicht „zensuriert“ sein.

Auch der Prozess der Anonymisierung ist aufwändig: Falls die Bewerber nicht selbst ihre Angaben (inkl. Absender) anonymisieren, muss das Unternehmen alle Unterlagen schwärzen, was erfahrungsgemäß 15 bis 30 Minuten je Bewerbung in Anspruch nimmt.<sup>3</sup> Vielfach müsste das Schwärzen bzw. die Rekrutierung selbst an Externe abgegeben werden, um sicherzustellen, dass

---

<sup>1</sup> H. Hofer, G. Titelbach, D. Weichselbaumer, R. Winter-Ebmer, Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Projektbericht, Institut für Höhere Studien (2013) 102.

<sup>2</sup> Der Standard 7.11.2014, <http://derstandard.at/2000007839815/Antidiskriminierung-Wollen-alleine-reicht-nicht>

<sup>3</sup> Der Westen, NRW-Unternehmen geben anonyme Bewerbungen wieder auf, 17.04.2012, verfügbar unter: <http://www.derwesten.de/wirtschaft/nrw-unternehmen-geben-anonyme-bewerbungen-wieder-auf-id6563881.html>

wirklich ausschließlich anonyme Unterlagen an den Unternehmer und die für Einstellung maßgeblichen Personen gelangen. Pilotprojekte in Österreich haben gezeigt, dass die Ergebnisse der anonymisierten Bewerbungsverfahren in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Zeitaufwand für Bewerber und Unternehmen stehen.<sup>4</sup>

### Keine positiven Effekte von anonymen Bewerbungen

Ein in Deutschland gestartetes Pilotprojekt zu anonymen Bewerbungen zeigt, dass Unternehmen diese Praxis nicht fortführen werden, weil sie keinen Mehrwert gebracht hat. Ganz im Gegenteil: Interessante Lebensläufe oder Personen sind nicht mehr aufgefallen. Außerdem berichten Unternehmen, dass ihnen die anonyme Bewerbung kein zusätzliches Bewerberpotenzial gebracht hat und auch der Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund dadurch nicht gestiegen ist.<sup>5</sup>

### Vorteile eines Migrationshintergrundes werden verleugnet

Personen aus anderen Ländern bringen Fähigkeiten und Kenntnisse mit, die für Unternehmen sehr wertvoll sind, z.B. diverse Fremdsprachen, interkulturelle Kompetenz und spezifisches regionales Wissen. Viele Betriebe haben etwa auch einen großen Kundenstock mit Migrationshintergrund, wollen den Kundenkreis erweitern oder in neue Märkte exportieren und suchen deshalb explizit Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

Damit Unternehmen das Potenzial von Personen mit und ohne Migrationshintergrund herausfiltern können bzw. damit Bewerber sich entsprechend präsentieren können, muss die Information von Anfang fließen und darf keiner „Zensur“ zum Opfer fallen. Das ist auch der Grund, warum die Möglichkeit zur anonymen Bewerbung, dort wo sie angeboten wird, auch von Bewerbern nicht angenommen wird.<sup>6</sup>

### Vielfalt ist ein Vorteil

Anonyme Bewerbungen sind eine absolute Defensivstrategie, die die Vorteile von Vielfalt vollständig verneint. Ein vielfältiges Personal ist für Unternehmen ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, der Innovationsfähigkeit, Kreativität und die Erschließung neuer Märkte fördert. Der potenzielle Pool an geeigneten Talenten, aus dem die Unternehmen rekrutieren können, wird erweitert, ein Vorteil im Kampf um die Besten Köpfe.

Statt eine wenig zukunftsorientierte Defensivstrategie mit anonymisierten Bewerbungen zu fahren, gilt es, die Vorteile, die Vielfalt bietet, darzustellen und gezielt zu nutzen. Zu diesem Zweck muss das Bewusstsein über die positiven Aspekte des Migrationshintergrundes aktiv gestärkt und durch diese Sensibilisierung ein gesellschaftlicher Wandel erreicht werden.

### Aktivitäten der WKO:

Mentoring für MigrantInnen ([www.wko.at/mentoring](http://www.wko.at/mentoring))

Charta der Vielfalt ([www.charta-der-vielfalt.at](http://www.charta-der-vielfalt.at)), WKW/WKÖ

Folder „Vielfalt in Unternehmen“ ([www.wko.at/migration](http://www.wko.at/migration))

Fachkräftepotenzial ([www.fachkraeftepotenzial.at](http://www.fachkraeftepotenzial.at))

Autorinnen: MMag. Margit Kreuzhuber, Mag. Julia Moreno-Hasenöhrl

Stand: Mai 2016

<sup>4</sup> Rassismus Report 2014, Diskriminierung in der Arbeitswelt. Wenn Qualifikation nicht ausreicht, verfügbar unter: [http://www.zara.or.at/\\_wp/wp-content/uploads/2015/03/Zara\\_RR14\\_web\\_fin.pdf](http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2015/03/Zara_RR14_web_fin.pdf)

<sup>5</sup> Der Westen, NRW-Unternehmen geben anonyme Bewerbungen wieder auf, 17.04.2012, verfügbar unter: <http://www.derwesten.de/wirtschaft/nrw-unternehmen-geben-anonyme-bewerbungen-wieder-auf-id6563881.html>

<sup>6</sup> Der Standard 7.11.2014, <http://derstandard.at/2000007839815/Antidiskriminierung-Wollen-alleine-reicht-nicht>