

# „Die Digitalisierung begünstigt anonyme Bewerbungsverfahren“

Haufe Online Redaktion



*Rocco Thiede beschrieb in seinem Buch "Chance für Alle" die Ergebnisse eines Pilotprojekts zur anonymen Bewerbung.  
Bild: Leonora Thiede*

**Im Buch „Chance für Alle – anonyme Bewerbung“ fasste er vor drei Jahren die Ergebnisse eines bundesweiten Pilotprojekts zur anonymen Bewerbung zusammen. Im Interview erläutert Rocco Thiede, welche Entwicklungen die anonyme Bewerbung seitdem erfahren hat.**

**Haufe Online-Redaktion: Herr Thiede, in Ihrem Buch, das die Ergebnisse eines bundesweiten Pilotprojekts zusammenfasst, stellen Sie Beispiele vor, bei denen anonymisierte Bewerbungsverfahren zur Einstellung geführt haben. Seitdem sind drei Jahre vergangen. Sind diese Personen auch heute noch im Job? Nutzen die Unternehmen auch heute noch anonymisierte Bewerbungsverfahren?**

**Rocco Thiede:** Beim Thema anonymisierte Bewerbungsverfahren hat sich in den vergangenen Jahren sehr viel getan – vor allem bei öffentlichen Arbeitgebern und kleinen und mittelständischen Unternehmen. In mehreren Bundesländern hat es größere Testläufe gegeben – auch im Kernland der deutschen Wirtschaft, in Baden-Württemberg. Auffällig war, dass jedes Mal eine große Zahl der teilnehmenden Unternehmen das Verfahren beibehalten hat, obwohl das eigentlich jeweils nur zeitlich begrenzte Testläufe waren. So war das auch bei dem Modellprojekt, das ich in meinem Buch „Chance für Alle“ beschreibe, dem ersten auf Bundesebene. Alle im Buch vorgestellten Personen arbeiten meines Wissens noch für ihre jeweiligen Arbeitgeber.

-Anzeige-

**Haufe Online-Redaktion: Wie hat sich die Haltung der Unternehmen gegenüber anonymisierten Bewerbungsverfahren in den vergangenen Jahren verändert?**

**Thiede:** Das kann man vielleicht so zusammenfassen: Bei mittelständischen Unternehmen und bei Verwaltungen gibt es sehr viel Offenheit und Neugier, bei den Großunternehmen wird noch abgewartet. Allerdings gibt es auch hier Bewegung: Erst kürzlich hat Siemens angekündigt, zukünftig generell auf Bewerbungsfotos zu verzichten. Im internationalen Umfeld ist die klassische, deutsche Bewerbung ohnehin nicht mehr üblich. Auch in der zunehmenden Digitalisierung von Bewerbungen sehe ich gute Chancen für das anonymisierte Bewerbungsverfahren.

*Im internationalen Umfeld ist die klassische, deutsche Bewerbung ohnehin nicht mehr üblich. #AnonymeBewerbung*

**Haufe Online-Redaktion: Heißt das: Aktuelle Recruiting-Trends wie Mobile Recruiting oder Data Driven Recruiting werden dazu führen, dass sich auch hierzulande anonymisierte Bewerbungsverfahren verstärkt etablieren?**

**Thiede:** Da bin ich mir sehr sicher. Erst kürzlich hat sich das Land Berlin dazu verpflichtet, zusammen mit der Umstellung auf digitale Rekrutierung auch flächendeckend auf anonymisierte Verfahren zu setzen. Ich sehe aber auch ein Problem: Portale wie LinkedIn und andere setzen sehr stark auf Fotos. Das kann Diskriminierungen Tür und Tor öffnen.

*Das Land Berlin setzt mit der Umstellung auf digitale Rekrutierung auch auf #AnonymeBewerbung.*

**Haufe Online-Redaktion: Was sind aus Personalersicht die Vorteile der anonymen Bewerbung?**

**Thiede:** Die anonymisierte Bewerbung wird als effizienter empfunden. Das mag zwar ungewöhnlich klingen – handelt es sich doch auf den ersten Blick erst einmal um ein ungewohntes, aufwändigeres Verfahren. Aber: Bei anonymisierten Bewerbungen können Sie sehr zielgenau abfragen, was Ihnen als Personaler wirklich wichtig ist. Das müssen Sie nicht aus einem Wust von Informationen mühsam herausfiltern. Außerdem haben Personalverantwortliche berichtet, dass die Zahl der Bewerbungen zwar geringfügig gesunken, die Qualität der Bewerbungen aber stark gestiegen ist. Forscher führen das darauf zurück, dass das Verfahren „Nullachtundfünfzehn-Bewerbungen“ ausschließt. Und schließlich sagen mir gerade Vertreter der Kommunen immer wieder: Mit diesem Verfahren gibt es deutlich weniger „Klüngel“. Immer wieder werden hier Posten ja nach bloßer Parteizugehörigkeit besetzt.

**Haufe Online-Redaktion: Wo liegen Ihrer Erfahrung nach die Grenzen bei anonymisierten Bewerbungsverfahren?**

**Thiede:** Wenn Sie nur mit sehr wenigen Bewerbenden rechnen, würde ich das Verfahren nicht unbedingt empfehlen. Das gilt auch für Bewerbungen in der Wissenschaft, bei denen es wichtig ist, eine Publikationsliste zu erhalten. Derartige Bewerbungssituationen sind in der Gesamtzahl aber eher selten. Auch bei Top-Führungskräften wie Vorstandsposten bei DAX-Konzernen oder wenn der Bäcker um die Ecke eine Aushilfe sucht, macht es sicher keinen Sinn, ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren auszuschreiben.

**Haufe Online-Redaktion: Das Stellenportal für den öffentlichen Dienst, Interamt, bietet eine Lösung an, mit der Unternehmen anonymisierte Bewerbungen durchführen können. Inwiefern können solche Softwarelösungen die Akzeptanz der anonymen Bewerbung erhöhen?**

**Thiede:** Sie machen die Umstellung deutlich leichter. Online-Tools setzen meist auf standardisierte Abfragen, so wie es auch beim anonymisierten Bewerbungsverfahren empfohlen wird. Persönliche Informationen können in diesem Fall einfach blind geschaltet werden. Für den Personaler sind solche Lösungen auch deshalb sinnvoll, weil sie so eine Listenansicht generieren können. Die Personalentscheider vergleichen dann die Eingaben bei

Qualifikation und Motivation – und schauen nicht wie sonst erst einmal auf das Foto oder andere persönliche Eckdaten wie Mann oder Frau, Geburtsort und Geburtsdatum.

**Haufe Online-Redaktion: Gibt es Studien, die den positiven Effekt von anonymisierten Bewerbungsverfahren für die Produktivität oder Fluktuation im Unternehmen bestätigen?**

**Thiede:** Die Forschung steht hier noch ganz am Anfang. Es gibt Studien, die die Produktivität eines Teams mit Diversity-Aspekten in Verbindung setzen. Demnach sind altersgemischte Teams effektiver. Ich kann mir vorstellen, dass das generell für vielfältige Teams gilt. Wenn ich Leiter einer Werbeagentur wäre, würde ich mir sicher keine Crew zusammenstellen, die nur aus 25-Jährigen, blauäugigen Männern besteht.

**Rocco Thiede** ist studierter Geisteswissenschaftler, Journalist und Buchautor. Im Buch „Chance für Alle“ (Herder Verlag, Freiburg) beschrieb er 2013 die Ergebnisse eines bundesweiten Pilotprojekts zur anonymen Bewerbung.

**Das Interview führte Daniela Furkel.**

Quelle: [https://www.haufe.de/personal/personalszene/anonyme-bewerbung-aufwind-durch-die-digitalisierung\\_74\\_393694.html](https://www.haufe.de/personal/personalszene/anonyme-bewerbung-aufwind-durch-die-digitalisierung_74_393694.html)