

**LINKS ZUM BEITRAG**

Mehr zum Thema → [Politik](#)

**Mehr zur Sendung:**

- [Aktuelle Beiträge](#)
- [Archiv](#)
- [Playlist](#)

**Links bei dradio.de:**

- [Kompetenz statt Auswendiglernen \(Campus & Karriere\)](#)
- ["Die Note spielt zunächst mal keine Rolle" \(Campus & Karriere\)](#)
- [Experimentieren statt Bewerbungsmappe \(Campus & Karriere\)](#)

**JETZT IM RADIO**

**Deutschlandfunk**

Seit 17:05 Uhr  
**Wirtschaft und Gesellschaft**  
 Nächste Sendung: 17:30 Uhr  
**Nachrichten**

→ [mehr](#)

**LIVE-STREAM**



**Deutschlandfunk**

- [Flash](#) | → [WMP](#) | → [OGG](#) | → [MP3](#)
- Dokumente und Debatten**
- [mehr](#)
- [MP3](#)

**AUDIO ON DEMAND**



Beiträge zum Nachhören

→ [HTML](#) | → [Flash](#)

[für diesen Beitrag](#)

**Anonyme Bewerbungen als Chance**

→ [MP3](#) | → [Flash](#)  
 Sendezeit: 16.06.2011 19:44

**PODCAST**



Radio zum Mitnehmen

→ **Podcast: Sendungen**  
 → **Podcast: Themen**

**PLAYER / RECORDER**



**dradio-Recorder im Beta-Test:**

- [herunterladen](#)
- [Erste Schritte](#)

**KOOPERATIONSPARTNER**



→ [Chronik der Mauer](#)

**DLF-MAGAZIN**

16.06.2011 · 19:15 Uhr



Erst im Vorstellungsgespräch lernt der Arbeitgeber den Namen des Bewerbers kennen. (Bild: StockXCHNG / carl dwyer)

↔ **Name, Alter, Geschlecht: geschwärzt**

*Anonyme Bewerbungen als Chance*  
 Von *Susanne Grüter*

**Seit sechs Monaten wird das Verfahren der anonymen Bewerbungen getestet. Auch die Bundesagentur für Arbeit nimmt teil. Erste Erfahrungen zeigen: Der Bewerberkreis ist vielfältiger.**

"Herr Bus, kommen Sie rein, hallo."  
 "Hallo, Frau Maas, schönen guten Tag."  
 "Schön, Sie zu sehen, nehmen Sie Platz."  
 "Danke schön."  
 "Mensch, erzählen Sie mal, die ersten drei Monate haben Sie ja jetzt schon fast hinter sich gebracht. Wie sieht's denn aus vor Ort, wie läuft's?"  
 "Ja, sehr gut."

Michael Bus hat einen Termin bei seiner Betreuerin bei der Bundesagentur für Arbeit in Düsseldorf. Als Auszubildender lernt er gerade die verschiedenen Abteilungen der Bundesagentur kennen, um nach zwei Jahren in eine Führungsposition zu wechseln. Das schien ihm vor ein paar Monaten noch undenkbar.

"Man kennt die landläufige Meinung, dass man mit 40 fürs Berufsleben fast zu alt ist, dass auf der anderen Seite die Qualifikation schon so hoch ist, dass manche Firmen das nicht bezahlen wollen, was man vielleicht mit der Berufserfahrung schon mitbringt, das waren alles so Punkte, wo man sich dachte, vielleicht liegt es am Alter."

In den letzten Jahren hat der studierte Geograf, der zuvor lange in einem Call-Center beschäftigt war, über 30 Bewerbungen geschrieben und nur Absagen kassiert. Dann erfährt er von dem anonymisierten Bewerbungsverfahren bei der Bundesagentur. Er schickt seine Unterlagen ein - ohne Foto. Bevor die Personalabteilung die Bewerbung sieht, schwärzen andere Mitarbeiter im Haus Name, Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit. Nur die Qualifikation soll entscheiden. Die Vorsitzende der Geschäftsführung, Christiane Schönefeld, will auf diese Weise vor allem die Fachkräfte von morgen gewinnen.

"Zum einen sensibilisiert es nach innen wie nach außen für kulturelle Vielfalt, zum anderen erschließen wir uns einen anderen Bewerberkreis als den, den wir bisher hatten, und das kann vor dem Hintergrund knapper werdender Ressourcen durchaus ein Gewinn sein. Es führt eben auch dazu, dass wir jemanden eingestellt haben, der durchaus lebensälter ist, und ich glaube, bei dem klassischen Verfahren, Führungskräfte-Nachwuchs zu suchen, hätten wir den in den vergangenen Jahren eher vorher aussortiert."

"Wir waren eine sehr heterogene Truppe, es waren circa zehn bis 15 Kandidaten hier an diesem Tag, wo sich auch klar schon herausgestellt hat, alle unterschiedlichen Alters, auch unterschiedlichen Geschlechts, ganz klar, aber wo ich gesehen habe, in die Runde schauend, dass ich auch schon der Älteste war unter diesen Kandidaten, die sich da beworben haben, aber das spielte keine Rolle, und das hatte mir ein gutes Gefühl gegeben."

Geschäftsführerin Christiane Schönefeld möchte außerdem mehr Bewerber mit Migrationshintergrund ansprechen. Sie hat erlebt, dass viele sich nicht trauen, sich bei einer deutschen Behörde zu bewerben. Das habe natürlich mit der Praxis in der Vergangenheit zu tun.

"Wir müssen auch ehrlich zu uns selber sein. Wenn ich Bilder sehe, wenn ich Lebensläufe sehe, haben wir einen Film dazu im Kopf. Ohne, dass ich diejenigen, die in der Vergangenheit ausgewählt haben, verdächtigen will, die Bewerbungsunterlagen sofort zur Seite gelegt zu haben, wenn sich denn Aishe beworben hat, aber dennoch, es läuft ein Film ab, Deutschkenntnisse sind vielleicht schwieriger. Wenn ich die Person dann sehe, und nach der ersten Runde wird es ja sowieso offen, dann habe ich einen anderen Eindruck. Und dann hat jeder wirklich die Möglichkeit, den Eindruck über die Person zu erbringen."

"Ich kenn' das auch so, dass Bewerber wirklich anhand des Lichtbilds zum Teil aussortiert wurden, da habe ich schon gemerkt, was im wahren Berufsleben ein Bild, nur ein einziges Bild ausmachen kann zum beruflichen Werdegang."

Interneteinweisung für Michael Bus. Er ist endlich wieder richtig motiviert in seinem neuen Job. Knapp 700 anonyme Bewerber haben sich für die vier Trainee-Stellen bei der Bundesagentur interessiert, darunter 50 Prozent mehr Menschen mit Migrationshintergrund als im Vorjahr. Gerade für sie bietet das Pilotprojekt eine Chance. Denn wer sich diskriminiert fühlt, hat in Deutschland kaum eine Möglichkeit, dagegen gerichtlich vorzugehen, so der Bonner Rechtsprofessor und Anwalt für Diskriminierungsfragen Klaus Michael Alenfelder:

"Jemand bewirbt sich, beispielsweise ein Türke in einem deutschen Unternehmen, und ihm wird abgesagt. Ihm ist unklar, warum ihm abgesagt wird. Er muss vor Gericht zumindest Indizien vorlegen, dass er wegen seiner ethnischen Herkunft benachteiligt wurde. Er hat keine Informationen dazu. Also wird er den Prozess verlieren. Das heißt wenn nicht gerade im Ausschreiben steht, wir suchen junge Deutsche für eine Tätigkeit als, hat er schlechte Karten."

In England beispielsweise kann ein abgelehnter Bewerber in einem Prozess Auskunft vom Unternehmen verlangen und seine Unterlagen einsehen. Das geht in Deutschland nicht. Und so könnten anonyme Bewerbungen ein erster Schritt zur Gleichstellung sein. Deshalb will die Bundesagentur für Arbeit das Projekt im nächsten Jahr weiterführen. Dann allerdings plant sie, das aufwendige Schwärzen der persönlichen Daten durch ein standardisiertes Online-Formular zu ersetzen. Michael Bus hofft, dass in Zukunft mehr deutsche Unternehmen anonyme Bewerbungsverfahren anbieten.

"Weil eben viele Bewerber nur dadurch gefunden werden, indem sie die Chance haben, sich persönlich vorzustellen und nicht über eine Bewerbermappe praktisch entschieden wird, so wie im alten Rom, Daumen nach oben oder nach unten, und da, denke ich, muss Deutschland noch hin."

