

## Die Resonanz: (Un-)Sinn anonymisierte Bewerbung?

26.10.2010 - Ein- und Ausblicke von Marcus Michel.

In der September-Kolumne habe ich mich mit dem Thema „anonymisierte Bewerbung“ beschäftigt, das sich wie folgt zusammenfassen lässt:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im September zusammen mit dem Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) eine Pilotstudie zur Anonymisierung von Bewerbungen gestartet. An dieser Studie nehmen fünf Firmen teil (Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble) mit dem Ziel nur Bewerbende aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation einzuladen.

Ich habe darüber hinaus einige diskussionsfähige und kritische Aspekte der anonymisierten Bewerbung aus meiner Sicht beleuchtet und Sie konnten sich an der nachfolgenden Umfrage beteiligen:

*„Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und das Institut zur Zukunft der Arbeit starten eine Pilotstudie zur Anonymisierung von Bewerbungen. Stimmen Sie dieser Initiative zu?“*

Herzlichen Dank für Ihre rege Teilnahme, die zu folgendem Ergebnis geführt hat:

Ja (16%)  
Nein (84%)  
Weiß nicht (0%)

Ebenfalls haben mich einige Zuschriften erreicht und im Folgenden finden Sie in Auszügen zwei Meinungsbilder, die das statistische Ergebnis untermauern:

Führungskraft einer großen Lebensversicherungsgesellschaft:

*„Ich sehe schon die Gefahr (ohne sie quantifizieren zu können), dass Bewerber auf Grund solcher Daten, wie sie zur Anonymisierung vorgeschlagen werden, Nachteile bei der Vorauswahl haben können. Andererseits frage ich mich, wie man das verhindern kann. Letztendlich kommen die Daten spätestens im Bewerbungsgespräch doch zu Tage. Überspitzt formuliert, wird die Benachteiligung lediglich zeitlich nach hinten verlagert. Und dann stellt sich mir die Frage, was der / die Bewerbende psychisch einfacher verarbeiten kann. Mit anderen Worten: Die Idee ist meines Erachtens zwar grundsätzlich zu begrüßen, ich halte sie aber in der Praxis nicht für umsetzbar.“*

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht:

*„Mir wird ganz angst und bange bei dieser Entwicklung. Irgendwann steht die Persönlichkeit des Bewerbers nicht mehr im Mittelpunkt, sondern man sucht nur noch austauschbare Menschenware aus anonymisierten Datenknäueln bzw. man darf nichts anderes mehr suchen, da ein nochmals verschärftes AGG mit seiner Keule winkt. Soziale Kompetenzen, außerberufliche Engagements etc. werden gleichgültig. In so einer Arbeitswelt ist man dann mehr Ameise denn Kollege. Ich erwarte daher keine für mich ableitbare Aussage aus dem Pilotprojekt.“*

Das Pilotprojekt ist nun angelaufen. Ich werde die weiteren Erkenntnisse und Entwicklungen und die sich daran anschließende allgemeine Diskussion sehr genau im Auge behalten und zu gegebener Zeit das Thema im Rahmen dieser Kolumne wieder aufgreifen.

Auch weiterhin bin ich an Ihrer Meinung zu diesem oder anderen Themen des Personalwesens interessiert und freue mich, über Ihre Anmerkungen und Fragen unter [michel@michelconsult.com](mailto:michel@michelconsult.com).

Ihr  
Marcus Michel

*\* Marcus Michel studierte nach seiner Ausbildung zum Bankkaufmann von 1993 bis 1997 an der Frankfurt School Betriebswirtschaftslehre im berufsintegrierten Modell. 1998 wechselte er vom klassischen Banking in die Personalberatung. 2005 folgte der Schritt in die Selbständigkeit: Marcus Michel gründete die Personal- und Unternehmensberatung Michel Consult GmbH. Er ist ausgebildeter Coach und unterstützt auf Honorarbasis das Career Centre der FS.*