



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

kowa

Kooperationsstelle  
Wissenschaft und Arbeitswelt  
an der Europa-Universität  
Viadrina



I Z A

# Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ - Abschlussbericht -



**Anonym Bewerb**  
weil Qualifikation zählt

Ergebnisse der Evaluierung durch die  
Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der  
Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie das  
Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)



**Ines Böschen**  
(KOWA)

**Annabelle Krause**  
(IZA)

**Dr. Ramona Alt**  
(KOWA)

**Dr. Ulf Rinne**  
(IZA)

**Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann**  
(IZA, Universität Bonn)

Berlin, Bonn und Frankfurt/Oder, im März 2012

Die Verfasser dieser Studie danken den Personalverantwortlichen der Organisationen, die uns ihre Erfahrungen und Sichtweisen mitgeteilt und uns die Daten zu Analyse Zwecken zur Verfügung gestellt haben, den Bewerberinnen und Bewerbern, die sich an der Online-Befragung beteiligt haben, und den Mitarbeitenden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) für die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit sowie hilfreiche Kommentare und Anmerkungen zu früheren Versionen dieses Berichtes. Ein weiterer Dank gilt Ingmar Böschen für die kritischen Anregungen und Hinweise zum Befragungsdesign der Bewerbenden sowie Ulrike Steins für umfangreiche Recherchearbeiten.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Das deutsche Pilotprojekt</b> .....	<b>4</b>
2.1	Beschäftigungsbereiche .....	4
2.2	Projektstart und -dauer .....	4
2.3	Umfang der Anonymisierung.....	4
2.4	Methoden der Anonymisierung.....	5
<b>3</b>	<b>Methodik der Evaluation</b> .....	<b>7</b>
3.1	Qualitative Untersuchung zur Praktikabilität.....	7
3.2	Online-Befragung der Bewerbenden.....	7
3.3	Quantitative Untersuchung zur Wirkung .....	7
<b>4</b>	<b>Bewertung der Praktikabilität und Präferenzen</b> .....	<b>11</b>
4.1	Bewertung durch Personalverantwortliche .....	11
4.2	Bewertung durch Bewerbende .....	18
<b>5</b>	<b>Quantitative Wirkungsanalyse</b> .....	<b>23</b>
5.1	Einladungswahrscheinlichkeiten innerhalb anonymisierter Verfahren .....	25
5.2	Einladungswahrscheinlichkeiten im Vergleich .....	33
	Exkurs: Effekte auf Einstellungswahrscheinlichkeiten .....	44
<b>6</b>	<b>Fazit und Ausblick</b> .....	<b>45</b>
<b>ANHANG</b> .....		<b>50</b>
	Muster 2.4.1: Standardisiertes Bewerbungsformular.....	50
	Muster 2.4.2: Blindschalten persönlicher Daten .....	55
	Muster 2.4.3: Übertragen von Daten in eine Tabelle.....	57
	Muster 2.4.4: Schwärzen sensibler Angaben.....	58
	Tabelle 5.0: Anonymisierte Bewerbungsverfahren im Überblick.....	60
	Tabellen 5.1: Einladungswahrscheinlichkeiten in anonymisierten Verfahren .....	60
	Tabellen 5.2: Einladungswahrscheinlichkeiten im Vergleich .....	64
<b>Literaturverzeichnis</b> .....		<b>70</b>

# 1 Einleitung

Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist trotz verbesserter institutioneller Rahmenbedingungen weiterhin verbreitet (vgl. u.a. Akman et al., 2005; McGinnity et al., 2009). Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen mit Kindern werden in Bewerbungsverfahren benachteiligt. Aus einer Studie für den deutschen Arbeitsmarkt geht etwa hervor, dass bei gleicher Qualifikation allein die Angabe eines türkisch klingenden Namens die Chance auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für ein Praktikum verringert – durchschnittlich um 14 Prozent, bei mittleren und kleinen Unternehmen sogar um 24 Prozent (vgl. Kaas und Manger, 2012).

Es gibt Hinweise darauf, dass die Diskriminierungsrate im Verlauf des Bewerbungsprozesses abnimmt. Das heißt, dass sie in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens, bei der Entscheidung über eine Einladung zum Bewerbungsgespräch, am höchsten ist (vgl. Cediey und Foroni, 2008). Anonymisierte Bewerbungsverfahren stellen eine potenziell attraktive Möglichkeit dar, Diskriminierung im Bewerbungsprozess zu reduzieren. Kerngedanke anonymisierter Bewerbungen ist es, die Bewerbungsunterlagen auf Angaben zur Qualifikation zu begrenzen. Persönliche Informationen wie etwa das Geschlecht, ein etwaiger Migrationshintergrund, der Familienstand oder das Alter der Bewerbenden sollen bei der ersten Durchsicht der Bewerbungsunterlagen nicht sichtbar sein, um mögliche, gegebenenfalls auch unbewusste Diskriminierungen aufgrund dieser Merkmale zu verhindern.

Der Verzicht auf persönliche Angaben betrifft nur die erste Stufe des Bewerbungsverfahrens, also die Entscheidung über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch bzw. zu einem Eignungstest. Sobald die Personalverantwortlichen entschieden haben, eine Person einzuladen, erhalten sie Einblick in personenbezogene Angaben.

Im Vorstellungsgespräch zählt neben der Qualifikation auch der persönliche Eindruck des Bewerbers oder der Bewerberin. Das Konzept der anonymisierten Bewerbungsverfahren beruht auf der Annahme, dass sich Vorbehalte und Vorurteile in und nach einem persönlichen Gespräch weniger stark auswirken als bei einer Entscheidung, die auf Grundlage von schriftlichen Bewerbungsunterlagen gefällt wird.

Ein internationaler Vergleich zeigt: Der Verzicht auf persönliche Angaben ist vor allem im englischsprachigen Raum (**USA, Großbritannien, Kanada**) seit Jahrzehnten übliche Praxis. Anonymisierte Bewerbungsverfahren wurden in den vergangenen Jahren zudem in verschiedenen europäischen Ländern erprobt, so etwa in **Schweden**, in den **Niederlanden**, in der **Schweiz, Frankreich** und in **Belgien**. Aus der **Schweiz** wurde berichtet, dass ausländische Jugendliche deutlich höhere Chancen auf eine Lehrstelle haben, wenn sie sich anonym bewerben können. Auch Personalverantwortliche werteten das schweizerische Modellprojekt in Zürich als Erfolg, da aufgrund des anonymisierten Verfahrens die Beurteilung der Bewerbungsunterlagen objektiver und effizienter vorgenommen werden konnte.

In **Belgien** wurden anonymisierte Bewerbungsverfahren im gesamten öffentlichen Sektor eingeführt und bis heute beibehalten. Dort wurde die Vermutung geäußert, dass diese Verfahren Kandidatinnen und Kandidaten zur Bewerbung ermutigen, die sich aufgrund potenzieller Diskriminierung ansonsten nicht beworben hätten. Das **schwedische** Projekt hatte das Ziel, die Einstellungswahrscheinlichkeit von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Sektor der Stadt Göteborg zu erhöhen und einer potenziellen Diskriminierung gegenüber diesen Personengruppen entgegenzuwirken. Die Ergebnisse wurden dabei als ermutigend eingestuft. So hat sich sowohl für Frauen als auch für Bewerbende mit Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit erhöht, eine Einladung zu einem Auswahlgespräch zu erhalten. Weiterhin resultierte für Bewerberinnen ebenfalls ein Anstieg der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebotes (vgl. Åslund und Nordström Skans, 2012).

In Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) eine Expertise zu anonymisierten Bewerbungsverfahren erstellt, die einen Überblick über internationale Erfahrungen gibt (vgl. Krause et al., 2010). Ergebnis der Expertise war unter anderem, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren prinzipiell geeignet sind, verschiedene Formen von Diskriminierung zu reduzieren. Auf Grundlage der internationalen Erkenntnisse hatte das IZA Handlungsempfehlungen für anonymisierte Bewerbungsverfahren erarbeitet. Die ADS gab daraufhin im August 2010 bekannt, ein Modellprojekt für Deutschland durchzuführen, das im November 2010 startete.

Am deutschen Pilotprojekt haben sich insgesamt acht Organisationen (Unternehmen, Behörden und Kommunen) freiwillig und jeweils für einen Zeitraum von 12 Monaten beteiligt. Sie haben in verschiedenen Beschäftigungsbereichen eingehende Bewerbungsunterlagen anonymisiert eingesehen, wobei verschiedene Methoden der Anonymisierung gewählt wurden.

Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung des Pilotprojekts übernahmen die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) und das IZA.

Ziel des deutschen Projektes war es vorrangig, Erkenntnisse über die **Umsetzbarkeit** von anonymisierten Bewerbungsverfahren zu gewinnen, hat es doch vergleichbare Initiativen in Deutschland noch nie gegeben. Zudem sollten Erkenntnisse zur **Wirkung** des Verfahrens im Vergleich mit konventionellen Bewerbungssituationen gewonnen werden, die jedoch aufgrund des Modellcharakters des Pilotprojektes nicht abschließend sein können.

Nach Ankündigung des Vorhabens wurden verschiedene **Meinungsumfragen** initiiert, welche die Einstellung der Bundesbürgerinnen und -bürger zu anonymisierten Bewerbungsverfahren erfassten. Laut einer von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2010 in Auftrag gegebenen Umfrage durch das Meinungsforschungsinstitut *forsa* finden 56 Prozent der Befragten anonymisierte Bewerbungsverfahren gut oder sehr gut. In einer repräsentativen Online-Umfrage hat unter anderem der „*mingle-Trend*“ (respondi AG) die Einstellungen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren ermittelt. 61 Prozent der rund 1.000 befragten Bundesbürgerinnen und -

bürger halten demnach die Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu anonymisierten Bewerbungen für gut.<sup>1</sup> Das Institut für Demoskopie Allensbach kam zu einem anderen Ergebnis. Demnach sind rund 30 Prozent für das Anonymisieren von Bewerbungen, 24 Prozent äußern sich unentschieden und 46 Prozent halten namenlose Bewerbungen nicht für sinnvoll.<sup>2</sup>

Nachdem alle acht beteiligten Organisationen die Pilotphase abgeschlossen hatten, wurde die Abschlussevaluation durchgeführt.<sup>3</sup> Während des Modellprojekts wurden insgesamt 8.550 Bewerbungen anonymisiert eingesehen.<sup>4</sup> Insgesamt wurden 1.293 Personen innerhalb des Modellprojekts zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen. 246 Personen erhielten ein Arbeitsplatzangebot bzw. das Angebot eines Studien- oder Ausbildungsplatzes.

Im folgenden Bericht werden die Ergebnisse des deutschen Pilotprojekts vorgestellt. Nach einer Übersicht über das Modellprojekt und die Methodik werden die Ergebnisse der so genannten formativen Evaluierung vorgestellt, bei der die Projektverantwortlichen von KOWA Einschätzungen von Personalerinnen und Personalern sowie von Bewerbenden auswerten. Anschließend werden die Resultate der quantitativen Evaluation des IZA präsentiert, um Erkenntnisse zu den Einladungswahrscheinlichkeiten im Rahmen der anonymisierten Bewerbungsverfahren herauszuarbeiten. Die Darstellung sämtlicher Ergebnisse erfolgt aus datenschutzrechtlichen Gründen ohne Rückschlüsse auf einzelne Organisationen.

---

<sup>1</sup> Vgl. <http://mingle-trend.respondi.com>.

<sup>2</sup> Laut einer repräsentativen Umfrage des Markt- und Trendforschungsinstituts Ears and Eyes befürworten sogar 66 Prozent der Befragten die Idee anonymisierter Bewerbungsverfahren (vgl. Ears and Eyes, 2010). Medial rezipiert wurde zudem die nicht repräsentative Studie "Bewerbungspraxis 2011". Demnach sind lediglich 13,2 Prozent der befragten „Stellensuchenden und Karriereinteressierten“ der Meinung, dass Unternehmen in Zukunft „nur noch anonymisierte Bewerbungen akzeptieren sollten“.

<sup>3</sup> Ein Zwischenbericht über die aktuellen Projektentwicklungen wurde im Mai 2011 vorgelegt.

<sup>4</sup> Diese Angabe bezieht sich auf *sämtliche* Bewerbungen, die bei *allen* teilnehmenden Organisationen im Rahmen des Modellprojektes anonymisiert eingesehen wurden. Im Rahmen der quantitativen Wirkungsanalyse konnten aufgrund unvollständiger Informationen jedoch nicht alle Datensätze ausgewertet werden, weshalb die Anzahl innerhalb der quantitativen Erhebung geringer ausfällt.

## 2 Das deutsche Pilotprojekt

An dem Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beteiligten sich insgesamt acht Organisationen. Die meisten der einbezogenen Organisationen hatten bereits vor der Projektbeteiligung Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen (z.B. ein Diversity-Management oder eine Frauenquote). Zu den Organisationen gehörten vier weltweit agierende Konzerne (Deutsche Post DHL, Deutsche Telekom, L'Oréal Deutschland, Procter & Gamble), drei öffentliche Verwaltungen (Bundesfamilienministerium, Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen und Stadtverwaltung Celle) sowie ein mittelständisches Unternehmen (MYDAYS). Somit war es möglich, drei unterschiedliche Organisationsformen zu untersuchen.

### 2.1 Beschäftigungsbereiche

In den Organisationen waren verschiedene Beschäftigungsbereiche von dem Projekt berührt. Hier wird unterschieden zwischen den Bereichen:

- Nachwuchskräfte (Auszubildende und Studierende) – bei fünf Organisationen<sup>5</sup>
- Fachkräfte – bei fünf Organisationen
- Führungskräfte (auch Trainees für Führungspositionen) – bei fünf Organisationen

In einigen Organisationen wurden alle oder mehrere der hier aufgezählten Beschäftigungsbereiche von der Anonymisierung berührt, in anderen konzentrierte man sich auf einen einzelnen Beschäftigungsbereich.

### 2.2 Projektstart und -dauer

Aufgrund der unterschiedlichen Einstellungsritualen und -erfordernisse erfolgte der Projektstart in den einzelnen Organisationen zeitlich versetzt. Die erste Organisation begann bereits im September 2010 mit dem anonymisierten Verfahren. Alle teilnehmenden Organisationen sahen für die Laufzeit von zwölf Monaten sämtliche Bewerbungen in dem/den ausgewählten Bereich/Bereichen anonymisiert ein.

### 2.3 Umfang der Anonymisierung

Vor Projektbeginn einigten sich alle Beteiligten auf den Umfang der Anonymisierung, also auf die Festlegung der Merkmale, die von der Anonymisierung betroffen sind. In der vor dem Projektstart erstellten Expertise wurde empfohlen, folgende Angaben zu anonymisieren (vgl. Krause et al., 2010):

---

<sup>5</sup> Bei den „Studierenden“ handelt es sich um die Bewerbenden auf ein Duales Hochschulstudium, das von einigen Organisationen angeboten wird.

- Name
- Geschlecht
- Nationalität und Geburtsort
- Behinderung
- Geburtsdatum (bzw. Alter)
- Familienstand
- Foto<sup>6</sup>

Dieser Handlungsempfehlung wurde im Modellprojekt weitgehend gefolgt. Ausnahmen gab es bei den Angaben zu Geschlecht und Behinderung, da ggf. Fördermechanismen aufgrund gesetzlicher Vorgaben greifen (SGB IX, BGlG).

Einige Angaben, wie die E-Mailadressen, Telefonnummern, Adressen oder Beschäftigungszeiträume, lassen indirekte Rückschlüsse auf Diskriminierungsmerkmale zu. Die Beteiligten einigten sich darauf, auch diese Angaben weitgehend zu anonymisieren.

## 2.4 Methoden der Anonymisierung

Die Organisationen entschieden sich für unterschiedliche Methoden der Anonymisierung. Im Modellprojekt wurden insgesamt vier Methoden der Anonymisierung angewendet:

- Standardisierte Bewerbungsformulare, in denen auf sensible Daten, die einen Rückschluss auf o.g. Merkmale zulassen, verzichtet wird (entweder zum Download bereitgestellt oder in Form einer speziell angepassten Online-Maske)<sup>7</sup> – bei drei Organisationen (vgl. Muster 2.4.1).
- Blindschalten sensibler Daten durch ein Online-System (ohne Anpassung der Online-Maske) – bei einer Organisation (vgl. Muster 2.4.2).
- Anonymisierung durch Übertragen der Daten der Bewerbenden in eine standardisierte Tabelle (nach vorab festgelegten Kriterien) – bei einer Organisation (vgl. Muster 2.4.3).
- Schwärzen sensibler Angaben, die direkt oder indirekt Rückschlüsse auf die o.g. Merkmale zulassen (per Hand oder im pdf-Dokument) – bei vier Organisationen (vgl. Muster 2.4.4).

Je nach Methode wurde die Anonymisierung entweder durch die Bewerbenden selbst vorgenommen (standardisiertes Bewerbungsformular) oder die zuvor eingegangenen

---

<sup>6</sup> Die Merkmale Religion, Weltanschauung und sexuelle Identität sind nicht aufgeführt, da sie traditionell nicht in einer Bewerbung genannt werden. Bei Angabe wurden sie ebenfalls anonymisiert.

<sup>7</sup> Entweder wurde ein beschreibbares, standardisiertes Bewerbungsformular auf der Homepage der Organisation bereitgestellt, das von den Bewerbenden heruntergeladen und ausgefüllt (in der Regel via E-Mail) zurückgeschickt werden konnte. Alternativ wurde, falls bereits zuvor mit einem Online-Bewerbungssystem gearbeitet wurde, die jeweilige Online-Maske für das Modellprojekt entsprechend angepasst.



Bewerbungen wurden nachträglich durch die Organisationen anonymisiert. Das Blindschalten sensibler Daten stellt eine projektspezifische Mischform dar. Die Bewerbenden wurden aufgefordert, im Motivationsschreiben keine Hinweise auf die oben aufgeführten Merkmale zu geben. Die im vorherigen Prozess erfassten Angaben zu Merkmalen (z.B. Geschlecht) wurden durch das Online-System nachträglich blind geschaltet – bis zu dem Zeitpunkt, an dem eine Einladung ausgesprochen wurde. Eine umfassende Anpassung der Online-Maske erfolgte hier nicht.

Bei der Anonymisierung durch die Bewerbenden sowie dem Blindschalten sensibler Daten wurde auf die Einsicht von Zeugnissen (Arbeitszeugnisse, Abschlusszeugnisse o.ä.) und Referenzschreiben bis zur Aufhebung der Anonymisierung verzichtet. Wurden die eingegangenen Bewerbungen nachträglich geschwärzt, liegen entsprechende Anlagen den meisten Organisationen anonymisiert vor (z.B. Zeugnisse). Bei der Übertragung in eine Tabelle wurden Zeugnisnoten übertragen, vollständige Zeugnisse wurden den Personalverantwortlichen jedoch nicht zur Einsicht vorgelegt.

Die Anonymisierung erfolgte bei allen Teilnehmenden für den „ersten Schritt“, also bis zur Entscheidung über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder Eignungstest (bei denen man sich persönlich gegenübersteht). Nachdem die Einladungen jeweils verschickt worden waren, erhielten die Personalverantwortlichen die vollständigen Bewerbungsunterlagen. Die Anonymisierung wurde also zu diesem Zeitpunkt aufgehoben.

### **3 Methodik der Evaluation**

Die vorliegende Evaluation untersucht sowohl die Wirkung von anonymisierten Bewerbungsverfahren als auch deren Praktikabilität. Um eine ganzheitliche Betrachtung zu gewährleisten, wurden sowohl qualitative als auch quantitative Methoden angewendet. Das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) arbeiteten hier Hand in Hand.

#### **3.1 Qualitative Untersuchung zur Praktikabilität**

Den Kern der qualitativen Erhebung bilden die Evaluationsgespräche in den beteiligten Organisationen in Form von leitfadengestützten Expert/inneninterviews. Vor dem Projektstart, während der Projektlaufzeit und am Ende der Pilotphase wurde jeweils ein Interview mit den Personalverantwortlichen aller acht beteiligten Organisationen geführt. Hinzu kamen die Auswertungen der regelmäßigen Treffen des Runden Tisches und weiterer Arbeitstreffen sowie Telefonkonferenzen. Zur Auswertung der Expert/inneninterviews und Gruppendiskussionen wurde die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring, 2007, und Mayring und Gläser-Zikuda, 2005) sowie das Konzept der Kernsatzanalyse nach Leithäuser und Volmerg (1988) angewandt. Um Fehlinterpretationen vorzubeugen, wurde eine kommunikative Validierung vorgenommen, d.h. die Evaluatorinnen gaben die gehörten Aussagen noch einmal mit eigenen Worten wieder und vergewisserten sich, dass sie das Gehörte richtig verstanden hatten.<sup>8</sup>

#### **3.2 Online-Befragung der Bewerbenden**

Durch eine Online-Befragung auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes war es möglich, die Einschätzungen der Personen in Erfahrung zu bringen, die sich mit einem standardisierten Bewerbungsformular anonymisiert beworben haben. Der Zugriff auf die Befragung erfolgte nur über einen Link auf die entsprechende Seite. Dieser Link wurde von den Organisationen entweder mit der Eingangsbestätigung verschickt oder in der Stellenausschreibung bzw. dem Bewerbungsformular am Ende platziert. Somit konnte die Bewertung lediglich von Bewerbenden abgegeben werden, welche die Anonymisierung selbst vorgenommen haben. Alle Rückmeldungen, die bis Ende Dezember 2011 eingingen, wurden quantitativ ausgewertet.

#### **3.3 Quantitative Untersuchung zur Wirkung**

Die quantitative Evaluation des Modellprojektes verfolgt das übergeordnete Ziel, die kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in den beteiligten Organisationen zu ermitteln. Aus verschiedenen Gründen war es jedoch nicht möglich, diese Effekte in allen

---

<sup>8</sup> Die qualitative Evaluation fand getrennt von der quantitativen Untersuchung statt. Zum Zeitpunkt der Abschlussbefragung waren den Personalverantwortlichen keine quantitativen Ergebnisse bekannt.

beteiligten Organisationen zu ermitteln. So ist etwa eine gewisse Mindestanzahl von Stellenausschreibungen Voraussetzung dafür, eine realistische Chance zu haben, belastbare und statistisch aussagekräftige Effekte messen zu können. Des Weiteren haben sich die Datenanforderungen zur Ermittlung von kausalen Effekten als vergleichsweise hoch erwiesen. Trotz der sehr hohen Kooperationsbereitschaft der beteiligten Organisationen beschränkt sich die quantitative Untersuchung daher auf eine Teilmenge der am Modellprojekt beteiligten Organisationen sowie auf eine Teilmenge der Stellenausschreibungen und Bewerbungen. Schließlich wurde aus den oben genannten Gründen ein zweistufiges Verfahren gewählt, welches nachfolgend skizziert wird.

### ***Vorgehensweise der quantitativen Untersuchung***

In der ersten Stufe der Analyse werden nur Individualdaten zu Bewerbenden aus beteiligten Organisationen verwendet, die im Rahmen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens erhoben wurden. Hier erfolgt noch *keine* Ermittlung von kausalen Effekten der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren, sondern es wird die Frage beantwortet, ob durch die Bereinigung der Bewerbungsunterlagen um Informationen wie etwa das Geschlecht, einen etwaigen Migrationshintergrund oder das Alter der Bewerbenden tatsächlich die Möglichkeit entfällt, auf Grundlage dieser Merkmale zu diskriminieren. Ist dies der Fall, sollten keine systematischen Unterschiede in den Einladungswahrscheinlichkeiten bestimmter Personengruppen existieren, wenn objektive Einstellungskriterien wie etwa die Qualifikation der Bewerbenden berücksichtigt werden.

Um die *kausalen* Effekte einer Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu ermitteln, ist es allerdings erforderlich, einen Vergleich mit der so genannten kontrafaktischen Situation herzustellen. Dies ist das relevante Vergleichsszenario, denn es handelt sich um die Situation, die sich ohne eine Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren eingestellt hätte. Das Kernproblem besteht darin, dass dieses Szenario unbeobachtet ist, da der jeweilige Bewerber bzw. die jeweilige Bewerberin sich selbstverständlich jeweils nur nach einer Vorgehensweise bewerben kann. Es ist deshalb notwendig, sich der kontrafaktischen Situation auf geeignete Weise anzunähern. Dies kann z.B. dadurch passieren, dass vergleichbare Stellenausschreibungen in einer Organisation verschieden gehandhabt werden. Während ein Teil der Ausschreibungen anonymisierte Bewerbungen verlangt, folgt ein anderer Teil dem üblichen Verfahren. Die Auswahl des jeweiligen Verfahrens für eine gegebene Stelle sollte im Idealfall nach dem Zufallsprinzip erfolgen, da auf diese Weise kausale Aussagen hinsichtlich der Effektivität der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren möglich sind. Alternativ sollte zumindest sichergestellt sein, dass keine der involvierten Parteien (d.h. weder Bewerbende noch Personalverantwortliche) beeinflussen kann, inwieweit eine Bewerbung an dem jeweiligen Verfahren teilnimmt. Ein potenzieller Nachteil einer solchen Vorgehensweise besteht darin, dass Personalverantwortliche ihr Verhalten allein durch das Wissen um die Teilnahme an einem Modellprojekt ändern könnten. Dies könnte z.B. dazu führen, dass die Verantwortlichen auch im üblichen Verfahren versuchen, Diskriminierung zu vermeiden. Eine alternative

Herangehensweise zur Ermittlung kausaler Effekte einer Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren versucht diesen möglichen Nachteil dadurch zu umgehen, dass Daten aus der Vergangenheit zur Annäherung an die kontrafaktische Situation genutzt werden. Diese Daten stammen aus einem Zeitraum vor der Bekanntgabe der Teilnahme der jeweiligen Organisation am Modellprojekt, so dass Personalverantwortliche ihr Verhalten nicht angepasst haben können. Der so genannte Vorher-Nachher-Vergleich geschieht dann also zwischen Ergebnissen der Auswahl der ersten Stufe von vergangenen Stellenausschreibungen nach dem üblichen Verfahren mit den entsprechenden Ergebnissen nach der Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren.

Mit den oben beschriebenen Methoden ist es prinzipiell möglich, neben den Effekten auf die Chancen einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch auch die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebotes zu untersuchen. Auf diese Weise kann eine Antwort auf die Frage gegeben werden, ob und inwieweit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren Diskriminierung möglicherweise auf einen späteren Zeitpunkt im Bewerbungsprozess verlagert wird. Diese Analyse stellt jedoch vergleichsweise hohe Anforderungen an die Daten (ausreichend Arbeitsplatzangebote).

#### ***Datenbasis der quantitativen Untersuchung***

Sämtliche Daten und Informationen, die im Rahmen der quantitativen Wirkungsanalyse verwendet werden, sind von den beteiligten Organisationen erhoben worden. Sie decken ein breites Spektrum der im Rahmen des Pilotprojektes durchgeführten anonymisierten Bewerbungsverfahren ab und beinhalten darüber hinaus Informationen über potenziell geeignete Vergleichsgruppen, falls diese identifiziert werden konnten. Aufgrund der hohen Anforderungen an die Daten beschränkt sich die quantitative Untersuchung auf eine Teilmenge der am Modellprojekt beteiligten Organisationen und auf eine Teilmenge der Stellenausschreibungen. Für diese Teilmenge stehen wiederum für viele Verfahren – jedoch nicht für alle Verfahren – Daten über prinzipiell geeignete Vergleichsgruppen zur Ermittlung der kausalen Effekte zur Verfügung.<sup>9</sup>

Die quantitative Wirkungsanalyse untersucht, inwieweit sich die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren auf die Wahrscheinlichkeit ausgewirkt hat, dass bestimmte Personengruppen die erste Runde des jeweiligen Bewerbungsverfahrens überstehen. Das Überstehen der ersten Runde eines Bewerbungsverfahrens ist dabei abhängig vom jeweiligen

---

<sup>9</sup> Es ist darüber hinaus zu beachten, dass im Rahmen der quantitativen Untersuchung lediglich die Daten derjenigen Bewerbenden berücksichtigt werden, über die Informationen zu allen jeweils verwendeten Merkmalen vorliegen. Dies reduziert die verwendete Anzahl der Beobachtungen.

Verfahren definiert und kann in einer Einladung zu einem persönlichen Gespräch, einem telefonischen Interview oder einem Eignungstest bestehen.<sup>10</sup>

Die oben beschriebenen potenziellen Effekte anonymisierter Bewerbungsverfahren werden insbesondere für die Gruppen der weiblichen Bewerbenden und für Personen mit Migrationshintergrund untersucht. Das Alter der Bewerbenden variiert innerhalb der betrachteten Verfahren nicht ausreichend, um statistisch belastbare Effekte zu ermitteln.

Während das Geschlecht der Bewerbenden typischerweise unzweifelhaft auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen ermittelt werden kann, gibt es unterschiedliche Definitionen für einen Migrationshintergrund. Im Rahmen der quantitativen Wirkungsanalyse wird deshalb eine praktikable Definition verwendet, die sich an den Informationen orientiert, die den Personalverantwortlichen in einem üblichen Bewerbungsverfahren in jedem Fall zur Verfügung stehen. Deshalb wurden die beteiligten Organisationen gebeten, auf Grundlage des Namens der Bewerbenden eine *subjektive* Einschätzung über einen etwaigen Migrationshintergrund vorzunehmen. Diese Definition lässt objektive Kriterien wie etwa die Staatsangehörigkeit oder Sprachkenntnisse außer Acht, aber Untersuchungen zeigen, dass allein ein ausländisch klingender Name ein substantielles Ausmaß von Diskriminierung im Bewerbungsprozess nach sich zieht (vgl. Kaas und Manger, 2012).

---

<sup>10</sup> In einem Exkurs wird analog analysiert, inwieweit sich die Wahrscheinlichkeit für ein Arbeitsplatzangebot durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren geändert hat. Die Angaben über Arbeitsplatzangebote werden ebenfalls von den beteiligten Organisationen erhoben.

## 4 Bewertung der Praktikabilität und Präferenzen

Im Vorfeld des Pilotprojektes wurde die Frage aufgeworfen, ob Stellenbesetzungen ohne die bislang üblichen persönlichen Angaben zu Alter, Geschlecht, Familienstand usw. möglich sind und wie hoch der Zeitaufwand dafür ist. Durch den Modellcharakter des Projektes war es möglich, die Praktikabilität der unterschiedlichen Methoden anonymisierter Bewerbungsverfahren zu untersuchen.<sup>11</sup> Zudem wurde durch KOWA erfragt, wie sowohl die beteiligten Personalverantwortlichen als auch die Bewerbenden anonymisierte Bewerbungsverfahren bewerten und welches Vorgehen sie präferieren bzw. bevorzugen. Bei den befragten Bewerbenden handelt es sich um diejenigen, die sich mit einem standardisierten Bewerbungsformular anonymisiert beworben haben.

In diesem Bericht liegt der Fokus auf den Möglichkeiten der Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren in bundesdeutschen Unternehmen und Verwaltungen. Die Ergebnisse der Untersuchung bilden die Grundlage für einen Leitfaden zu anonymisierten Bewerbungsverfahren, der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegeben wird. Die übergeordnete Fragestellung lautet, in welcher Form und in welchem Kontext sich derartige Verfahren praktikabel bzw. leicht anwendbar umsetzen lassen.

### 4.1 Bewertung durch Personalverantwortliche

Die Personalverantwortlichen, die anonymisierte Bewerbungsverfahren im Modellprojekt getestet haben, bewerteten in den Expertinnen- und Experteninterviews die verwendeten Methoden der Anonymisierung und gaben ihre Einschätzung unter anderem zu folgenden Fragen:

- Welche Methode ist für welchen Organisationstyp und in welchen Beschäftigungsbereichen geeignet?
- In welchem Umfang erscheint eine Anonymisierung aus Ihrer Sicht sinnvoll?
- Was ist bei der Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in Deutschland zu berücksichtigen?

Abschließend zogen sie ein Fazit für die zwölfmonatige Pilotphase.

#### ***Bewertung der Methoden***

**Standardisierte Bewerbungsformulare** – die laut einer Expertise des IZA (vgl. Krause et al., 2010) für anonymisierte Bewerbungen empfohlen wurden – erwiesen sich als überaus praktikable Methode zur Anonymisierung. Die Bewerbenden nahmen die Anonymisierung hier selbst vor. Aus diesem Grund war der zusätzliche *Zeitaufwand* für die Organisationen relativ gering. Das

---

<sup>11</sup> Die Praktikabilität bezieht sich hier auf den entstandenen Zeitaufwand bei der Organisation und den Informationsgehalt für Personalverantwortliche.

standardisierte Bewerbungsformular wurde im Modellprojekt auf zwei verschiedene Weisen anonymisiert:

- ⇒ In einem Online-System wurden die Kontaktdaten für die Personalverantwortlichen blind geschaltet.
- ⇒ Bei zum Download bereitgestellten Bewerbungsformularen wurde die erste Seite mit den Kontaktdaten von den übrigen Bewerbungsformularen getrennt, bevor diese an die Personalverantwortlichen übermittelt wurden.

Laut der Personalverantwortlichen ist die Aussagekraft standardisierter Bewerbungsformulare in der Regel ausreichend, um die ausgeschriebenen Stellen erfolgreich zu besetzen. Einige Personalverantwortliche beschrieben, dass sie durch das Fehlen nicht-relevanter Angaben weniger vom „Wesentlichen“ abgelenkt wurden.

Die Aussagekraft ist abhängig davon, wie sorgfältig die standardisierten Bewerbungsformulare entwickelt und von Bewerbenden ausgefüllt wurden. Vor allem diese Methode hat den Organisationen verstärkt ins Bewusstsein gerückt, wie wichtig es ist, dass Anforderungsprofile speziell auf die vakanten Stellen zugeschnitten sind. Für die Entwicklung stellenspezifischer Bewerbungsformulare sind eindeutig formulierte Anforderungsprofile (inklusive zuvor festgelegter, objektiver Bewertungskriterien) und die Auseinandersetzungen mit zuvor eingegangenen Bewerbungen hilfreich, um den gewünschten Informationsgehalt zu erlangen.

Die in einem standardisierten Bewerbungsformular enthaltenen Informationen werden von den Organisationen intensiver gesteuert. Informationen können hier gezielter erfragt werden, während in herkömmlichen Bewerbungsprozessen die Bewerbenden selbst über die Angabe von Informationen (unter Berücksichtigung der Stellenausschreibung) entscheiden.

Wird für jede Stellenausschreibung ein speziell zugeschnittenes, standardisiertes Bewerbungsformular erstellt, beansprucht das zunächst einen Mehraufwand.<sup>12</sup> Bei der Personalauswahl kann dies jedoch anschließend zu einer zeitlichen Ersparnis führen, da sich die Vergleichbarkeit erhöht und die für die Stelle relevanten Informationen schneller ersichtlich sind.

In einem speziell zugeschnittenen, standardisierten Bewerbungsformular werden weitgehend nur solche Angaben erfasst, die aus Sicht der Organisationen Relevanz für die Stellenbesetzung haben. Durch eine erhöhte Standardisierung lassen sich, wie oben bereits erwähnt, Bewerbungen gezielter hinsichtlich bestimmter Angaben vergleichen.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Dieser reduziert sich, wenn bereits eine Reihe von Formularen entwickelt wurde, die nur noch um wenige Kriterien ergänzt bzw. angepasst werden.

<sup>13</sup> Dies gilt für Organisationen, die zuvor nicht-standardisierte Bewerbungsunterlagen erhielten.

Ein Personalverantwortlicher über die Praktikabilität von standardisierten Bewerbungsformularen: „Ich spare durch das neue Verfahren eine Menge Zeit. Wenn man alle personenbezogenen Angaben der Bewerbenden hat, geht im Kopf schon eine Menge ab. Nun konzentriere ich mich auf das Wesentliche – die Qualifikationen – und kann die Bewerbungen durch die Standardisierung besser und schneller miteinander vergleichen.“

Obwohl der Informationsgehalt bei den standardisierten Bewerbungsformularen tendenziell hoch ist, wünschten sich einige Personalverantwortliche zusätzlich Einsicht in Arbeitszeugnisse, auf die während des Pilotprojektes bei dieser Methode im ersten Schritt verzichtet wurde.

Arbeitszeugnisse enthalten ihrer Meinung nach Fremdeinschätzungen, die nicht über ein Bewerbungsformular erfragt werden können.

Das **Blindschalten sensibler Daten** wurde bei Organisationen angewendet, die bereits zuvor mit einem Online-Bewerbungssystem arbeiteten. Für das Modellprojekt war eine kurzfristige Anpassung der Online-Masken nicht möglich, da die Systeme in der gesamten Organisation einheitlich genutzt werden und sich nicht für Teilbereiche umstellen lassen.

Wenn bereits mit einem Online-Bewerbungsportal gearbeitet wird, können sensible Daten bei der Weitergabe unterdrückt werden (Blindschalten). Der Zeitaufwand für die Anonymisierung ist hier sehr gering.

Auf die Einsicht von Zeugnissen und anderen Anhängen wurde aufgrund der Anonymisierung verzichtet – ohne dass es flankierende Maßnahmen geben konnte. Bei einer möglichen Umstellung des Online-Systems, in Anlehnung an die Methode der standardisierten Bewerbungsformulare, könnten Informationen gezielter erfasst werden. Ohne diese Anpassung war jedoch der Informationsgehalt vergleichsweise gering.

Bei der nachträglichen Anonymisierung durch das **Schwärzen** von Angaben wurden Anlagen (z.B. Zeugnisse) anonymisiert eingesehen. Aus diesem Grund war der Informationsgehalt relativ groß und der holistische Eindruck einer Bewerbung blieb erhalten. Die Methode des Schwärzens erwies sich jedoch als zeitintensiv – wie bereits in der Expertise des IZA (vgl. Krause et al., 2010) im Vorfeld des Modellprojektes dargestellt wurde. Für das Schwärzen einer herkömmlichen Bewerbung wurden durchschnittlich ca. 15-40 Minuten benötigt. Der Zeitaufwand war dabei abhängig vom Umfang der Bewerbung. Wenn nur wenige Angaben zu anonymisieren waren, z.B. bei einer Bewerbung auf eine Ausbildungsstelle, wurden ca. 5-10 Minuten zur Anonymisierung benötigt.

Obwohl beim nachträglichen Schwärzen nahezu keine Informationen aus den herkömmlichen Bewerbungen verloren gehen, wird sich diese Methode aufgrund ihrer Zeitintensität im Rekrutierungsprozess nach Einschätzung der Personalverantwortlichen (in größeren Organisationen) nicht durchsetzen.



Beim **Übertragen von Daten in eine Tabelle** konnte eine nahezu hundertprozentige Anonymisierung erreicht werden. Bei dieser Methode lag der Fokus auf den Zeugnisnoten („hard facts“). Dagegen wurden keine Informationen bezüglich Hobbys, Sprachkenntnissen und dergleichen übertragen. Im Laufe des Pilotprojektes stellte sich heraus, dass dadurch (relevante) Informationen verloren gehen können, wenn entsprechende Kriterien in der Tabelle nicht erfasst werden.

Die Datenübertragung in eine Tabelle dauerte trotz geringem Umfang der Bewerbungen (in diesem Fall bei Auszubildenden) etwa 10-15 Minuten pro Bewerbung.

Da innerhalb des Modellprojektes lediglich eine Organisation diese Methode verwendete, kann keine abschließende Bewertung dieser Methode vorgenommen werden.

Insgesamt war im Projektverlauf zu beobachten, dass sich bei den meisten teilnehmenden Organisationen ein „Gewöhnungseffekt“ hinsichtlich des zuvor unbekanntem (anonymisierten) Verfahrens einstellte. Wurde während der Zwischenevaluation noch von einer „ungewohnten Lesart“ berichtet, die unter Umständen mehr Zeit in Anspruch nahm, war dies nach der Pilotphase kaum noch ein Thema für die Personalverantwortlichen.

### ***Umfang der Anonymisierung***

Im Modellprojekt wurde angestrebt, sowohl eindeutig personenbezogenen Angaben (Name, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit etc.) zu anonymisieren als auch Angaben, die indirekte Rückschlüsse auf bestimmte Merkmale zulassen (vgl. Abschnitt 2.3). Gelegentliche Rückschlüsse auf bestimmte Merkmale waren jedoch – abgesehen von der Übertragung von Daten in eine Tabelle – bei jeder angewandten Methode möglich.

Dies lag bei den Methoden mit nachträglicher Anonymisierung z.B. an Hinweisen durch spezielle Sprachkenntnisse (z.B. Hindi, Thai, Suaheli), die Hinweise auf die Herkunft geben können. Bei der Anonymisierung durch die Bewerbenden mit Hilfe eines Bewerbungsformulars hoben diese teilweise selbst die vollständige Anonymisierung auf, indem etwa keine geschlechtsneutralen Bezeichnungen verwendet wurden (z.B. „Bürokauffrau“).

Während der qualitativen Abschlussevaluation galt es zu eruieren, in welcher Form und welchem Umfang eine Anonymisierung von Bewerbungen nach Ansicht der Personalverantwortlichen langfristig sinnvoll wäre.

Das Fehlen einiger persönlicher Angaben in den Bewerbungsunterlagen ist für die meisten Personalverantwortlichen unproblematisch. Nach Einschätzung aller Organisationen spricht einiges für die Anonymisierung der persönlichen Daten, die traditionell den „Kopf“ einer deutschen Bewerbung ausmachen – also Name, Kontaktdaten, Geburtsdatum, Geburtsort, Nationalität, Familienstand und das Bewerbungsfoto. Das Fehlen dieser Angaben lenke den

Fokus stärker auf die Qualifikation der Bewerbenden.<sup>14</sup> Diese Fokussierung wird als positiv bewertet.

Das Wegfallen des Bewerbungsfotos wurde von einigen Personalverantwortlichen als besonders positiv beurteilt. Hierzu eine Personalverantwortliche: „Ich will auch in Zukunft keine Bewerbungsfotos mehr sehen. Sie sind irreführend und sagen letztlich auch nichts über die Qualifikationen oder den Charakter von Bewerbenden aus.“

Als kritisch beurteilten einige Personalverantwortliche das Anonymisieren von Angaben, die Rückschlüsse auf bestimmte Merkmale zulassen, da sie unter Umständen wichtige Informationen enthalten. Wenn beispielsweise die Studienzeit einer Bewerberin oder eines Bewerbers über die Regelstudienzeit hinausgeht, weil sie oder er aus dem Ausland zum Studieren kam oder ein Semester wegen einer Schwangerschaft ausgesetzt hat, plausibilisieren persönliche Hinweise ggf. die längere Studienzeit.

- ⇒ Dies spricht aus Sicht der Befragten für eine Form der Anonymisierung, in der Rückschlüsse auf Merkmale akzeptiert, direkte Angaben von persönlichen Daten aber vermieden werden.

### **Umsetzung in verschiedenen Organisationstypen**

An dem Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beteiligten sich vier weltweit agierende Großkonzerne, drei öffentliche Verwaltungen sowie ein mittelständisches Unternehmen. Bei allen Organisationstypen war die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren für eine zwölfmonatige Pilotphase möglich.

- ⇒ Die langfristige, freiwillige Umstellung hin zu anonymisierten Standardverfahren wird nach Ansicht der beteiligten Organisationen bei Großkonzernen mehr Zeit in Anspruch nehmen als bei kleinen und mittelständischen Unternehmen mit „klassischer“ Bewerbungspraxis.

Der Grund dafür liegt in der Anpassung eines (konzernweiten) Online-Systems, die mit den Sozialpartnern abgestimmt und technisch umgesetzt werden muss.

- ⇒ Bei kleinen und mittelständischen Organisationen (Unternehmen oder öffentliche Verwaltungen) scheinen sich anonymisierte Bewerbungsverfahren relativ kurzfristig umsetzen zu lassen.
- ⇒ Für öffentliche Verwaltungen des Bundes, die das Bundesverwaltungsamt (BVA) für die Personalrekrutierung beauftragen können, ist die Anonymisierung von Bewerbungen ebenfalls kurzfristig möglich.

---

<sup>14</sup> Durch die Anonymisierungsmethode standardisierter Bewerbungsformulare lassen sich die Kontaktdaten von den restlichen Bewerbungsunterlagen problemlos separieren.

Das BVA konnte im Zuge des Modellprojektes Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren sammeln. Das vorhandene Online-System lässt sich nach Meinung des BVA entsprechend anpassen.

Prinzipiell ist die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren somit bei allen Organisationstypen möglich, der Zeitaufwand für ihre Einführung kann jedoch variieren.

### ***Eignung der Beschäftigungsbereiche***

Generell lassen sich anonymisierte Bewerbungsverfahren in allen Beschäftigungsbereichen umsetzen. In den Bereichen, in denen bereits ein „Ring um Fachkräfte“ eingesetzt hat (z.B. IT-Bereich), ist laut Personalverantwortlichen darauf zu achten, dass eine schnelle Bearbeitungszeit möglich ist und flexibel reagiert werden kann.

In einem Fall wurden aufgrund der geringen Bewerbungszahl alle Bewerbenden zum Vorstellungsgespräch eingeladen. In diesem Fall wurde die Anonymisierung von Bewerbungen bzw. eine Maßnahme zur Herstellung von Chancengleichheit überflüssig. Grundsätzlich sollte also vorher geprüft werden, ob eine Anonymisierung notwendig bzw. sinnvoll erscheint.

### ***Ergebnisse und Handlungsempfehlungen – was gilt es künftig zu berücksichtigen?***

Insgesamt lassen sich aus den während der Pilotphase gesammelten Erfahrungen folgende Einschätzungen treffen und folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- ⇒ Die Anonymisierung durch standardisierte Bewerbungsformulare hat sich als die praktikabelste Lösung erwiesen. Diese Methode eignet sich prinzipiell für alle Organisationstypen in nahezu allen Beschäftigungsbereichen.
- ⇒ Die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren kann dazu führen, dass die Rekrutierungswege in der eigenen Organisation überprüft und ggf. optimiert werden. So erleichtert etwa ein geschärftes Anforderungsprofil, in dem die Gewichtung der Auswahlkriterien festgelegt ist, die Entwicklung eines Bewerbungsformulars und unterstützt die Objektivität bei der Personalfindung.
- ⇒ Die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Rekrutierungspraxis und den geforderten, notwendigen Angaben in einer Bewerbung kann einer mangelnden Datenlage vorbeugen. Bei der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren sollten Organisationen eine Vorbereitungszeit einplanen, in der die bisherigen Prozesse analysiert und eine geeignete Methode ausgewählt wird, welche zu der bisherigen Personalrekrutierungspraxis passt.
- ⇒ Personalverantwortliche sollten mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren vertraut gemacht werden. Diese Form der Personalrekrutierung ist für die meisten Personalverantwortlichen ungewohnt und wirft gegebenenfalls Fragen auf. Aus diesem Grund ist zu empfehlen, Personalverantwortliche umfassend über das Vorgehen und die angestrebten Ziele zu informieren.

### **Fazit der Organisationen nach zwölfmonatiger Pilotphase**

Prinzipiell haben anonymisierte Bewerbungsverfahren das Potenzial, voreilige Annahmen, die aufgrund eines Merkmals getroffen werden könnten (z.B. Mutter von zwei Kindern ist weniger flexibel als Alleinstehende), im ersten Schritt des Bewerbungsprozesses zu verhindern. Dadurch erhalten die Bewerbenden die Möglichkeit, im Vorstellungsgespräch zu überzeugen.

Die meisten Personalverantwortlichen befürworteten den stärkeren Fokus auf die Qualifikationen. Einige berichteten sogar von Bewerbenden, die sie mit dem herkömmlichen Verfahren womöglich nicht eingeladen hätten, die aber im Bewerbungsgespräch überzeugend waren.

So berichtete eine Organisation, dass eine größere Heterogenität beim Alter der ausgewählten und zum Vorstellungsgespräch bzw. Eignungstest eingeladenen Bewerbenden erkennbar war, die auf das anonymisierte Bewerbungsverfahren zurückgeführt wird. Daraus resultierte auch die Einstellung einer – im Vergleich zum Durchschnitt – älteren Person, die vermutlich ohne die Anonymisierung keine Chance erhalten hatte, sich persönlich vorzustellen. In einer anderen Organisation wurden zwei Personen eingestellt, bei denen vermutet wurde, dass man sie mit dem herkömmlichen Bewerbungsverfahren (möglicherweise aufgrund unvoreilhaftiger Bewerbungsfotos) nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hätte.

Die Personalverantwortlichen der Organisationen, die mit Hilfe eines standardisierten Bewerbungsformulars gearbeitet haben, zogen ein positives Resümee der Pilotphase. Abgesehen von kleinen Anpassungswünschen könnten sich hier alle Organisationen eine Fortführung anonymisierter Bewerbungsverfahren vorstellen (entweder dauerhaft oder für einen bestimmten Zeitraum).

Wurde eine andere Methode verwendet, war das Fazit aufgrund der oben aufgeführten geringen Praktikabilität zum Teil negativ beeinflusst. Eine dauerhafte Fortführung mit den angewandten Methoden Schwärzen, Übertragen von Daten in eine Tabelle sowie Blindschalten von Daten im bisherigen Verfahren *ohne* Anpassung der Eingabemaske wird von keiner Organisation angestrebt.

Dennoch sind auch in diesen Fällen positive Aspekte erkennbar. Einige dieser Organisationen beschrieben, dass durch den intensiven Austausch mit dem Thema die eigene Rekrutierungspraxis noch einmal analysiert wurde. Außerdem gab es in einigen Fällen positive Rückmeldungen aus dem eigenen Haus oder von außen.

Eine Personalverantwortliche erzählte während der Abschlussevaluation von einem Gespräch mit einem Kollegen einer anderen Fachabteilung. Ihr Kollege, der selbst ausländische Wurzeln hat, erlebte bereits in Bewerbungsverfahren anderer Unternehmen, wie hinderlich ein ausländisch klingender Name bei der Jobsuche sein kann. Er empfindet die Teilnahme seines Arbeitgebers an dem Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als ein positives Signal, dass die Herkunft eines Bewerbers in seinem Unternehmen kein Kriterium für die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch darstellt.

- ⇒ Anonymisierte Bewerbungen geben laut einiger Personalverantwortlichen die Sicherheit, objektiv und ausschließlich aufgrund von Qualifikationen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen und sich somit rechtskonform verhalten zu haben. Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Bewerbende nicht wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Wenn Personalverantwortlichen keines der aufgeführten Merkmale bekannt ist, kann dies auch keinen Einfluss auf die Bewerberauswahl gehabt haben.

Eine Personalverantwortliche zur Erhöhung der Objektivität: „Ich gehe davon aus, dass wir auch vor der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren anhand objektiver Kriterien ausgewählt haben. Jetzt sind wir jedoch auf der sicheren Seite, dass subjektive Einschätzungen und Deutungen unser Auswahlverhalten weniger stark beeinflussen können.“

- ⇒ Mit der Bekanntgabe, dass man Bewerbungen anonymisiert einseht, wird signalisiert, dass eine möglichst objektive Bewerberauswahl angestrebt wird. Organisationen können sich so als offener Arbeitgeber präsentieren und ggf. neue Bewerber/innengruppen erschließen. Dies führte nach Angaben einiger Personalverantwortlichen zu einem Imagegewinn bzw. einem positiven „Employer-Branding“.

Eine Personalverantwortliche zum positiven Effekt auf das „Employer-Branding“ durch anonymisierte Bewerbungsverfahren: „Durch die Einführung Anonymisierter Bewerbungsverfahren richtete sich so viel öffentliche Aufmerksamkeit auf uns, mit der wir gar nicht gerechnet hatten. Wir konnten uns als offener und toleranter Arbeitgeber präsentieren und glauben, damit langfristig auch einen Wettbewerbsvorteil im Kampf um Fachkräfte zu erzielen.“

## 4.2 Bewertung durch Bewerbende

Neben der Bewertung anonymisierter Bewerbungsverfahren durch die beteiligten Personalverantwortlichen wurde die Einschätzung der Bewerbenden mit Hilfe eines Online-Fragebogens untersucht. Es handelt sich im Folgenden ausschließlich um die Einschätzung von Personen, die sich anonymisiert mit einem standardisierten Bewerbungsformular beworben haben. Die drei Organisationen, die mit dem standardisierten Formular arbeiteten, verwiesen dazu mit einem entsprechendem Link auf die Umfrage. Die Befragung war anonym und die Daten wurden direkt an KOWA übermittelt. Bewerbende wurden gebeten, zum Zweck der

Evaluierung ihr Geschlecht, den Familienstand, ihren Berufsabschluss, das Geburtsdatum, einen ggf. vorhanden Migrationshintergrund sowie eine etwaige Behinderung anzugeben. Das Ziel der Befragung war es, Erkenntnisse darüber zu erlangen, wie praktikabel das anonymisierte Bewerbungsverfahren in Form eines standardisierten Bewerbungsformulars für die Bewerbenden selbst ist.

### **Setting**

Von den ca. 4.700 Bewerbenden, die sich anonymisiert mit einem standardisierten Bewerbungsformular beworben haben, liegen 420 Rückmeldungen vor, also etwa 9 Prozent. Unter den Personen, die hier eine Rückmeldung gaben, haben 58 Personen (14,5 Prozent) einen Migrationshintergrund, 30 Personen (7,4 Prozent) gaben eine Behinderung an, etwa 65 Prozent sind Frauen und 35 Prozent Männer. Hinsichtlich des Berufsabschlusses gaben 48 Prozent an, einen akademischen Abschluss (Universitäts- oder Fachhochschulabschluss) zu haben. Entsprechend handelt es sich bei 52 Prozent um „Nicht-Akademiker/innen“.

### **Gefühlte Benachteiligung und Einschätzung der eigenen Chancen**

In der Online-Befragung wurde erfasst, ob sich die Bewerbenden bereits zuvor aufgrund des Alters, Geschlechts, der Herkunft, des Familienstandes oder einer Behinderung im Bewerbungsverfahren **benachteiligt gefühlt** haben. 63 Prozent der Befragten haben sich demnach aufgrund eines der oben genannten Merkmale benachteiligt gefühlt (32 Prozent „selten“, 27 Prozent „oft“ und 3 Prozent „immer“). 38 Prozent haben nach eigenen Angaben noch nie Erfahrung mit Diskriminierung im Bewerbungsprozess gemacht, sich also nicht aufgrund eines der Merkmale benachteiligt gefühlt.

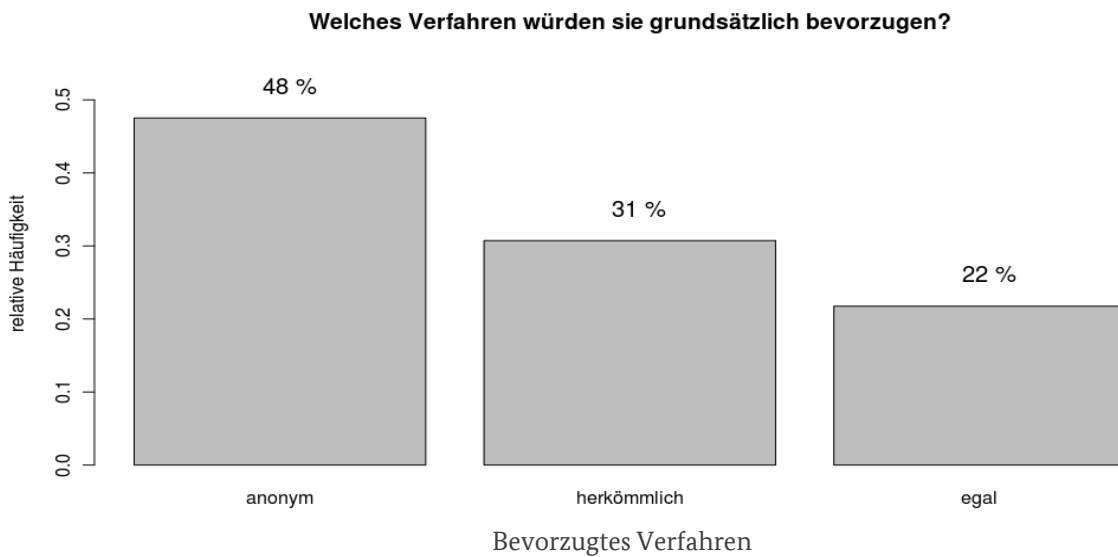
Betrachtet man die Merkmale, aufgrund derer sich die Personen mit Diskriminierungserfahrung benachteiligt gefühlt haben bezogen auf die Intensität der empfundenen Diskriminierung, so zeigt sich, dass die gefühlte **Altersdiskriminierung** besonders stark ausgeprägt ist.

Insgesamt schätzten 41 Prozent der Befragten ihre **Chancen zu einem Vorstellungsgespräch** eingeladen zu werden beim anonymisierten Verfahren höher ein als beim herkömmlichen Verfahren. 33 Prozent gaben an, es mache keinen Unterschied, welches Verfahren verwendet werde. 26 Prozent schätzten Ihre Chancen beim herkömmlichen Verfahren höher ein.

### **Präferenz: „Welches Bewerbungsverfahren würden Sie grundsätzlich bevorzugen?“**

Bei der Frage nach der Präferenz zeigte sich, dass eine Mehrheit von 48 Prozent das anonymisierte Bewerbungsverfahren bevorzugt. 31 Prozent der Befragten präferieren das herkömmliche Verfahren und 22 Prozent gaben die Antwort „egal“ (vgl. Abbildung A).

Abbildung A: Präferenz



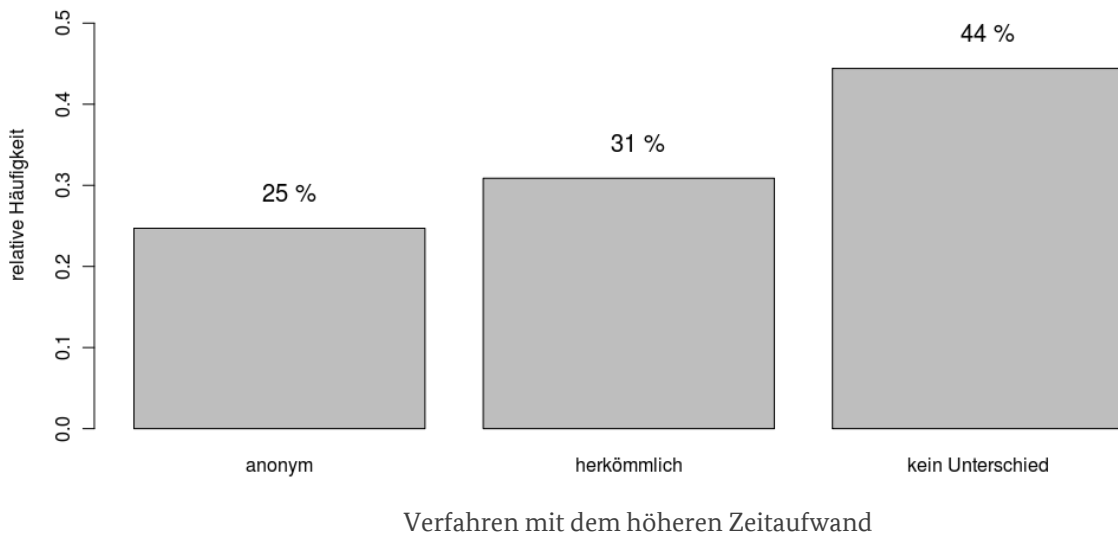
Noch deutlicher zeigt sich, dass Personen mit Migrationshintergrund das anonymisierte Bewerbungsverfahren tendenziell eher präferieren als Personen ohne Migrationshintergrund. 62 Prozent bevorzugten das anonymisierte Bewerbungsverfahren und 19 Prozent gaben an, es wäre ihnen „egal“. Nur 19 Prozent der Bewerbenden mit Migrationshintergrund gaben an, das herkömmliche Bewerbungsverfahren grundsätzlich zu bevorzugen.

**Zeitaufwand: „Für welches Verfahren benötigen Sie mehr Zeit?“**

Um der Frage nach der Praktikabilität nachzugehen, wurden die Bewerbenden, die eine Anonymisierung mit Hilfe eines standardisierten Formulars vorgenommen hatten, auch nach ihrer Einschätzung bezüglich des Zeitaufwandes befragt. Hier wird also der subjektiv wahrgenommene Zeitaufwand derer ermittelt, die das Verfahren getestet haben.

Eine Mehrheit von 44 Prozent ist der Meinung, dass es keinen Unterschied mache, ob man sich mit dem herkömmlichen oder dem anonymisierten Verfahren bewerbe. 31 Prozent der Befragten gaben an, für das herkömmliche Verfahren mehr Zeit zu benötigen, und lediglich 25 Prozent, dass sie für das anonymisierte Verfahren mehr Zeit bräuchten (vgl. Abbildung B).

Abbildung B: Zeitaufwand



Bei der Einschätzung des Zeitaufwandes lassen sich zum Teil unterschiedliche Verteilungen feststellen, wenn man sie auf bestimmte Personenmerkmale bedingt. Betrachtet man die Einschätzung des Zeitaufwandes bedingt auf den Behinderungsstatus, so fällt auf, dass 60 Prozent der Personen mit einer Behinderung angeben, es würde für sie keinen Unterschied machen, welches Verfahren angewendet werde. 32 Prozent äußerten, dass sie mehr Zeit für das herkömmliche Verfahren brauchten, und nur 17 Prozent gaben an, mehr Zeit für das anonymisierte Verfahren zu benötigen.

#### **Begründung für unterschiedlichen Zeitaufwand**

Die Befragten, die einen Unterschied beim Zeitaufwand angegeben hatten, wurden gebeten, Gründe für diesen zu benennen. Die Bewerbenden, die angaben, weniger Zeit für anonymisierte Bewerbungen zu benötigen, erklärten das mit dem Umfang der Bewerbungen sowie zusätzlichen Bearbeitungsschritten bei herkömmlichen Verfahren (Zitate: „Anfertigung von Zeugniskopien“, „Ausdrucken der Bewerbungsunterlagen“, „Man muss erst zum Fotografen“).

Bei denjenigen, die angaben, das anonymisierte Bewerbungsverfahren würde mehr Zeit beanspruchen, lassen sich drei wiederkehrende Themen benennen:

- „Doppelter“ Aufwand (Zitat: „Da ich beim Herkömmlichen viel vorgefertigt habe.“)
- Fehlende Erfahrung mit der Methode (Zitat: „Weil das anonymisierte Verfahren ungewohnt ist.“)
- Probleme bei der Vermeidung von Rückschlüssen/Formulierung (Zitat: „Extraaufwand für geschlechtsneutrales Schreiben und das entsprechende Lektorieren.“)



***Darstellung des eigenen Potenzials: „Bei welchem Verfahren konnten Sie Ihr Potenzial besser darstellen?“***

33 Prozent der Befragten gaben an, dass es für sie keinen Unterschied mache, mit welchem Verfahren sie sich bewerben. 21 Prozent meinten, dass sie ihr Potenzial besser beim anonymisierten Verfahren darstellen könnten. Und 46 Prozent der Bewerbenden gaben an, beim herkömmlichen Bewerbungsverfahren ihr Potenzial besser darstellen zu können.

Bei dieser Frage ist zu berücksichtigen, dass das standardisierte Bewerbungsformular grundsätzlich die Möglichkeit der Bewerbenden einschränkt, Angaben nach eigenem Ermessen zu machen. So war es bei diesem Verfahren z.B. nicht möglich, Arbeits- oder Schul- und Hochschulzeugnisse beizufügen. Vor diesem Hintergrund ist auffällig, dass dennoch mehr als die Hälfte der Befragten das Gefühl hatten, ihr Potenzial beim anonymisierten Bewerbungsverfahren ausreichend darstellen zu können.

## 5 Quantitative Wirkungsanalyse

Ausgehend von den methodischen Vorüberlegungen aus Abschnitt 3.3 werden nachfolgend die quantitativen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in den beteiligten Organisationen untersucht. Das übergeordnete Ziel lautet dabei, die Wirkung dieser Verfahren statistisch zu erfassen. Die nachfolgende Ergebnispräsentation erfolgt unter der Maßgabe, keine Rückschlüsse auf einzelne Organisationen zu ermöglichen und somit deren Anonymität zu wahren.

Die quantitative Wirkungsanalyse gliedert sich in verschiedene Schritte auf. Zunächst erfolgt in Abschnitt 5.1 eine Untersuchung der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit in den verschiedenen anonymisierten Verfahren. Hierbei erfolgt noch *kein* Vergleich mit der Situation ohne Anonymisierung (kontrafaktische Situation, vgl. Abschnitt 3.3). Es werden ausschließlich anonymisierte Verfahren betrachtet und getestet, inwiefern für potenziell von Diskriminierung betroffene Gruppen eine systematisch abweichende Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch resultiert. Dies sollte bei einer effektiven Anonymisierung nicht der Fall sein, sofern in den Analysen sämtliche objektive Einstellungskriterien (wie etwa die Qualifikation der Bewerbenden) berücksichtigt werden können. Vor diesem Hintergrund lassen sich folgende Hypothesen formulieren und überprüfen:

1. In anonymisierten Bewerbungsverfahren existieren keine systematischen Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit für potenziell von Diskriminierung betroffene Personengruppen. Falls die Anonymisierung der entsprechenden Merkmale effektiv ist, *kann* eine etwaige Gruppenzugehörigkeit keinen Einfluss auf die Entscheidung über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch oder Eignungstest ausüben.
2. Systematische Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit für potenziell von Diskriminierung betroffene Personengruppen können nur in zwei Fällen existieren:
  - a) Falls nach der Anonymisierung weiterhin (indirekte) Rückschlüsse auf eine etwaige Gruppenzugehörigkeit möglich sind, kann dies die Entscheidung über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch oder Eignungstest beeinflussen. Aufgrund der unvollständigen Anonymisierung ist eine Ungleichbehandlung dann weiterhin möglich.
  - b) Falls eine etwaige Gruppenzugehörigkeit mit strukturellen Unterschieden einhergeht, die in den vorliegenden Daten nicht erfasst und somit unbeobachtet sind, können weiterhin systematische Unterschiede resultieren. Eine Ungleichbehandlung etwa im Bildungssystem oder auf dem Arbeitsmarkt könnte sich bereits in den Bewerbungsunterlagen in der Qualifikation niedergeschlagen haben (z.B. in Zeugnisnoten oder in der vorherigen Berufserfahrung).

In Abschnitt 5.2 erfolgt anschließend für die Verfahren, in denen die erforderlichen Daten zur Verfügung stehen, ein Vergleich mit der Situation ohne Anonymisierung. Dieser Vergleich ermöglicht Rückschlüsse auf die *kausalen* Effekte einer Einführung anonymisierter

Bewerbungsverfahren. Bei einigen Verfahren stehen zu diesem Zweck Daten von vergleichbaren Stellenausschreibungen zur Verfügung, die nicht anonymisiert gehandhabt wurden. In anderen Fällen werden Daten aus der Vergangenheit genutzt, d.h. Daten zu ähnlichen Bewerbungsverfahren aus einem Zeitraum vor der Bekanntgabe der Teilnahme der jeweiligen Organisation am Modellprojekt. Sofern die Anonymisierung effektiv ist, können anonymisierte Bewerbungsverfahren prinzipiell drei Arten von kausalen Effekten hervorrufen:

1. Anonymisierte Bewerbungsverfahren bewirken eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten, so dass zuvor *benachteiligte* Personengruppen nun keine systematisch geringeren Chancen auf eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch mehr erfahren („Beseitigung von Diskriminierung“).
2. Anonymisierte Bewerbungsverfahren haben keinen Effekt auf die Einladungswahrscheinlichkeiten für bestimmte Personengruppen, da bereits zuvor diesbezüglich keine systematischen Unterschiede existierten („kein Effekt, da keine Diskriminierung“).
3. Anonymisierte Bewerbungsverfahren bewirken eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten, so dass zuvor *bevorzugte* Personengruppen nun keine systematisch höheren Chancen auf eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch mehr erfahren („Beseitigung von positiver Diskriminierung“).

Insofern sind die jeweiligen kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in jedem Fall von der Ausgangssituation in der entsprechenden Organisation abhängig und nur im Kontext zu interpretieren.

Etwaige Unterschiede in der grundlegenden Einladungswahrscheinlichkeit für *alle* Bewerbenden zwischen anonymisierten und herkömmlichen Verfahren sind mutmaßlich nicht kausal auf die Anonymisierung zurückzuführen. Erklärungen für diesbezügliche Unterschiede sind vor allem in externen Faktoren zu suchen (z.B. Änderungen der Bewerbendenstruktur, konjunkturelle Faktoren, Anzahl der zu besetzenden Stellen).

Die quantitative Wirkungsanalyse sieht sich jedoch insgesamt mit verschiedenen Hindernissen und Einschränkungen konfrontiert, die an dieser Stelle verdeutlicht werden. So ist es nicht möglich, die Effekte anonymisierter Bewerbungsverfahren in allen Organisationen bzw. für alle Verfahren zu ermitteln, da nicht in jedem Fall entsprechende Daten zur Verfügung stehen. Zudem werden aufgrund der Heterogenität der einzelnen Verfahren – auch innerhalb einzelner Organisationen – die jeweiligen Ergebnisse separat für verschiedene Verfahren präsentiert. Tabelle 5.0 im Anhang bietet einen Überblick über die analysierten Verfahren. Es gilt darüber hinaus bei allen nachfolgenden Resultaten zu bedenken, dass es sich bei den betrachteten Organisationen *nicht* um eine repräsentative Stichprobe handelt. Die Organisationen des Modellprojektes haben sich freiwillig zu einer Teilnahme bereiterklärt und die Mehrheit hat bereits seit längerer Zeit verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen und umgesetzt. Insofern erscheint das Potenzial anonymisierter Bewerbungsverfahren bei diesen

Organisationen tendenziell begrenzt. Denn derartige Verfahren können etwaige systematische Unterschiede in den Einladungswahrscheinlichkeiten bestimmter Personengruppen nur dann einschränken, sofern diese in der Ausgangssituation vorhanden sind. Ist dies nicht der Fall, wird die Wirkungsanalyse keine Effekte nachweisen können.

Um die kausalen Effekte einer Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in Abschnitt 5.2 zu ermitteln, wurden von den Organisationen jeweils Daten über potenzielle Kontrollgruppen übermittelt. Es zeigt sich jedoch, dass die so identifizierten Kontrollgruppen überwiegend nur bedingt geeignet sind und eine Vergleichbarkeit mit der Gruppe der anonymisierten Bewerbenden vielfach zumindest fraglich erscheint. Deshalb sollten die ausgewiesenen kausalen Effekte insgesamt vorsichtig interpretiert und als Tendenzen aufgefasst werden. Für eine vorsichtige Interpretation der Ergebnisse spricht auch, dass die Personalverantwortlichen um die Teilnahme am Modellprojekt wussten und dieses Wissen möglicherweise ihr Verhalten beeinflusst hat.

Der Fokus der Wirkungsanalyse liegt des Weiteren nur auf zwei der potenziell von Diskriminierung betroffenen Bevölkerungsgruppen sowie auf den etwaigen Effekten hinsichtlich der Einladungswahrscheinlichkeiten. Die quantitative Evaluation konzentriert sich auf weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund. Ein weiteres Merkmal, welches ebenfalls zentral in der Diskussion anonymisierter Bewerbungsverfahren ist, stellt das Alter der Bewerbenden dar. Dieses variiert jedoch innerhalb der betrachteten Verfahren nicht ausreichend, um statistisch belastbare Effekte zu ermitteln. Einzelne Beispiele, die sich in der qualitativen Evaluierung zeigen, lassen sich somit quantitativ nicht erfassen. Es werden zudem nur Effekte im Hinblick auf die Einladungswahrscheinlichkeit untersucht. Inwieweit Effekte auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebotes resultieren, kann nicht abschließend beurteilt werden. Aufgrund geringer Fallzahlen (Anzahl der Arbeitsplatzangebote) können in diesen Untersuchungen überwiegend keine statistisch belastbaren Ergebnisse resultieren und es können insgesamt lediglich Tendenzen aufgezeigt werden (vgl. Exkurs am Ende dieses Kapitels).

Trotz dieser Einschränkungen gibt es dennoch eine Vielzahl von Hinweisen auf die Wirkungsweise anonymisierter Bewerbungsverfahren. Diese Tendenzen werden nachfolgend präsentiert und unter Berücksichtigung der qualitativen Evaluationsergebnisse diskutiert.

## **5.1 Einladungswahrscheinlichkeiten innerhalb anonymisierter Verfahren (ohne Vergleich mit herkömmlichen Verfahren)**

In diesem Abschnitt erfolgt zunächst eine Analyse der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit zu einem persönlichen Gespräch, einem telefonischen Interview oder einem Eignungstest in verschiedenen anonymisierten Verfahren. Es erfolgt dabei eine Untersuchung der oben genannten Hypothesen. Insbesondere sollten im Rahmen anonymisierter Bewerbungsverfahren mit den Merkmalen Geschlecht und Migrationshintergrund *keine* systematischen Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit

einhergehen, sofern die Anonymisierung effektiv ist und sämtliche relevanten objektiven Einstellungskriterien berücksichtigt werden können.<sup>15</sup>

### **Verfahren 1**

In diesem Verfahren liegen Daten zu insgesamt 27 Bewerbenden vor, deren Bewerbungen anonymisiert gehandhabt wurden. Bei einer ersten deskriptiven Analyse der Merkmale der Bewerbenden sticht der sehr hohe Anteil weiblicher Bewerbender hervor, der in diesem Verfahren bei rund 93 Prozent liegt. Dies ist vermutlich auf die Art und das Segment der zu besetzenden Stelle zurückzuführen.<sup>16</sup> Des Weiteren haben gut 25 Prozent der Bewerbenden einen Migrationshintergrund. Alle Bewerbenden haben eine mindestens zweijährige Berufserfahrung vorzuweisen, wobei diese im Durchschnitt erheblich höher ist und rund 15 Jahre beträgt. Die Mehrheit der Bewerbenden gibt als höchsten Schulabschluss das Abitur an (52 Prozent). Eine Minderheit hat die Fachhochschulreife (18 Prozent) bzw. einen Realschulabschluss erlangt (30 Prozent). Im Ergebnis der ersten Runde dieses Verfahrens hat etwa jeder vierte Bewerbende eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch erhalten.

Die Untersuchung der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit in diesem Verfahren ist in Tabelle 5.1.1 dargestellt. Es zeigt sich, dass weibliche Bewerbende mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch erhalten haben. Dagegen herrscht Chancengleichheit für Bewerbende mit Migrationshintergrund. Dies gilt insbesondere, wenn objektive Einstellungskriterien wie die Berufserfahrung und der Schulabschluss berücksichtigt werden.

Aufgrund des äußerst geringen Anteils männlicher Bewerbenden sollte das Ergebnis des signifikanten Einflusses des Geschlechts auf die Einladungswahrscheinlichkeit in diesem Verfahren vorsichtig interpretiert werden. Aussagekräftiger erscheint hingegen das Ergebnis, dass Bewerbende mit Migrationshintergrund *keine* systematisch unterschiedliche Einladungswahrscheinlichkeit erfahren. Es bleibt jedoch an dieser noch Stelle offen, inwieweit dieses Ergebnis kausal auf die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zurückzuführen ist.

### **Verfahren 2**

Das nachfolgend betrachtete Verfahren zeichnet sich durch eine hohe Anzahl an Bewerbenden aus. Insgesamt liegen Daten von 593 Bewerbenden vor, deren Bewerbungen anonymisiert gehandhabt wurden. Diese Bewerbenden haben sämtlich die formale Einstellungsvoraussetzung erfüllt.<sup>17</sup> Knapp die Hälfte dieser Bewerbenden ist weiblichen Geschlechts und etwa 30 Prozent

---

<sup>15</sup> Es sei erneut darauf hingewiesen, dass auf diese Weise *keine* kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren ermittelt werden. Dies erfolgt erst in Abschnitt 5.2.

<sup>16</sup> Um die Anonymität der Organisation zu wahren, wird auf genauere Angaben hinsichtlich der zu besetzenden Stelle verzichtet.

<sup>17</sup> Die formale Einstellungsvoraussetzung ist ein Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss.

der Bewerbenden haben einen Migrationshintergrund. Das durchschnittliche Alter beträgt knapp 36 Jahre. Die Bewerbenden haben entweder einen Abschluss an einer Universität (72 Prozent) oder an einer Fachhochschule (28 Prozent) erlangt. Im Ergebnis wurden rund 14 Prozent der Bewerbenden in die nächste Runde eingeladen.<sup>18</sup>

Tabelle 5.1.2 zeigt die Ergebnisse der Analyse der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit in diesem anonymisierten Verfahren. Weibliche Bewerbende erhalten mit einer geringfügig höheren Wahrscheinlichkeit eine Einladung, wobei dieser Unterschied nicht statistisch signifikant ist. Dagegen fällt für Bewerbende mit Migrationshintergrund die Einladungswahrscheinlichkeit trotz des anonymisierten Verfahrens um etwa 5 Prozentpunkte signifikant geringer aus.

Dieses Ergebnis sollte aus zwei Gründen nur als Hinweis auf einen möglichen systematischen Unterschied zwischen den Bewerbendengruppen angesehen werden. Einerseits kann nicht ausgeschlossen werden, dass die geringere Einladungswahrscheinlichkeit für Bewerbende mit Migrationshintergrund mit objektiven Einstellungskriterien zusammenhängt, die zwar den Personalverantwortlichen zur Verfügung standen, aber über die in den erhobenen Daten keine Informationen enthalten sind (z.B. Noten des jeweiligen Universitäts- oder Fachhochschulabschlusses). Andererseits kann nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass es den Personalverantwortlichen weiterhin möglich war, (indirekte) Rückschlüsse auf die anonymisierten Merkmale zu ziehen. Zudem handelt es sich – wie bereits mehrfach erwähnt – *nicht* um einen kausalen Effekt der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren.

### **Verfahren 3**

In diesem Verfahren stehen Daten über 719 anonymisierte Bewerbungen zur Verfügung, auf deren Grundlage nachfolgend die Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit untersucht werden. Dabei handelt es sich ausschließlich um Bewerbende, welche die formale Einstellungsvoraussetzung dieses Verfahrens erfüllen.<sup>19</sup> Darunter hat eine Mehrheit von knapp 64 Prozent ein weibliches Geschlecht und rund 17 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Das Durchschnittsalter der Bewerbenden beträgt knapp 23 Jahre. Im Ergebnis haben gut 60 Prozent der Bewerbenden die erste Stufe dieses Verfahrens überstanden.

Weibliche Bewerbende haben gemäß Tabelle 5.1.3 eine um rund 11 Prozentpunkte signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit gegenüber männlichen Kandidaten. Dagegen fällt die Wahrscheinlichkeit, die erste Runde zu überstehen, für Bewerbende mit Migrationshintergrund geringer aus. Letzter Effekt ist jedoch nicht statistisch signifikant. Es kann in diesem Fall jedoch erneut nicht ausgeschlossen werden, dass diese Ergebnisse mit unbeobachteten Unterschieden in objektiven Einstellungskriterien zusammenhängen. So könnten z.B. weibliche Bewerbende im Durchschnitt bessere Noten in ihrem (Fach-)Abiturzeugnis vorweisen (vgl. u.a. BMFSFJ, 2004).

---

<sup>18</sup> In diesem Fall bestand die nächste Runde in einer Einladung zu einem Eignungstest.

<sup>19</sup> Die formale Einstellungsvoraussetzung in diesem Verfahren ist die allgemeine Hochschulreife, die Fachhochschulreife oder ein vergleichbarer Bildungsabschluss.

Diese Informationen sind in den analysierten Daten nicht enthalten, sie standen aber den Personalverantwortlichen zur Verfügung.

#### **Verfahren 4**

Für das nachfolgend analysierte anonymisierte Bewerbungsverfahren stehen Informationen über 128 Bewerbende zur Verfügung. Das Verfahren ist durch einen äußerst geringen Anteil weiblicher Bewerbender gekennzeichnet, der rund 2 Prozent beträgt. Auch in diesem Verfahren scheint dies auf die Art und das Segment der zu besetzenden Stelle zurückzuführen zu sein.<sup>20</sup> Der Anteil der Bewerbenden mit Migrationshintergrund beträgt 45 Prozent. Die Mehrheit der Bewerbenden (60 Prozent) hat einen Realschulabschluss vorzuweisen und knapp 90 Prozent haben (noch) keinen beruflichen Abschluss erlangt. Im Ergebnis haben in diesem Verfahren rund 29 Prozent der Bewerbenden eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch erhalten.

Tabelle 5.1.4 zeigt die Analyse der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit in diesem anonymisierten Verfahren. Es wird deutlich, dass weder ein weibliches Geschlecht noch ein Migrationshintergrund mit einer systematisch abweichenden Einladungswahrscheinlichkeit einhergeht. Demnach besteht für beide Personengruppen im anonymisierten Verfahren Chancengleichheit. Dies ist insbesondere der Fall, wenn objektive Einstellungskriterien wie der schulische und berufliche Abschluss, Zeugnisnoten und Praktikumserfahrungen berücksichtigt werden. Inwieweit diese Befunde kausal auf die Einführung des anonymisierten Verfahrens zurückzuführen ist, bleibt jedoch offen.<sup>21</sup>

#### **Verfahren 5**

Das nachfolgend betrachtete Verfahren umfasst verschiedene Stellenausschreibungen, bei denen jeweils sämtliche Bewerbungen anonymisiert gehandhabt wurden. Es werden zunächst die Verfahren für insgesamt zehn zu besetzende Stellen einer Organisation gemeinsam betrachtet, bevor in einem zweiten Schritt drei Verfahren analysiert werden, für die Daten zu vergleichbaren Stellenausschreibungen vorliegen. Diese drei Verfahren bilden die Datenbasis für die in Abschnitt 5.2 durchgeführten Untersuchungen der kausalen Effekte.

Es liegen Daten zu insgesamt 318 Bewerbenden vor, die sich auf die zehn Stellenausschreibungen beworben haben. Darunter sind 60 Prozent weiblichen Geschlechts und der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund beträgt rund 17 Prozent. Die Bewerbenden können im Durchschnitt eine Berufserfahrung von 8 Jahren und drei frühere Arbeitgeber vorweisen. Rund 65 Prozent der Bewerbenden haben das Abitur abgelegt und annähernd 75 Prozent besitzen einen Abschluss einer Universität oder Fachhochschule. Es liegen zudem Daten über die Gehaltsvorstellungen der

---

<sup>20</sup> Um die Anonymität der Organisation zu wahren, wird auch hier auf genauere Angaben hinsichtlich der zu besetzenden Stelle verzichtet.

<sup>21</sup> Für Verfahren 4 stehen keine Daten einer potenziellen Vergleichsgruppe zur Verfügung. Deshalb kann keine entsprechende Analyse in Abschnitt 5.2 erfolgen.

einzelnen Bewerbenden vor. Gut 17 Prozent der Bewerbenden haben eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch erhalten.

Tabelle 5.1.5a zeigt, dass die Faktoren weibliches Geschlecht und Migrationshintergrund jeweils *keinen* signifikanten Einfluss auf die Einladungswahrscheinlichkeit zu einem persönlichen Gespräch haben. Es herrscht somit insgesamt in den zehn anonymisierten Bewerbungsverfahren für diese Personengruppen Chancengleichheit.

Von den 89 Bewerbenden auf die drei Stellenausschreibungen, für die Daten zu vergleichbaren Stellenausschreibungen vorliegen, sind etwa 80 Prozent weiblichen Geschlechts und rund 18 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Die durchschnittliche Berufserfahrung beträgt knapp 4 Jahre und die Bewerbenden geben an, im Durchschnitt bei drei früheren Arbeitgebern beschäftigt gewesen zu sein. Etwa zwei Drittel der Bewerbenden hat das Abitur abgeschlossen und knapp 79 Prozent haben einen Abschluss an einer Universität oder Fachhochschule erlangt. Eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhielten 28 Prozent der Bewerbenden.

Tabelle 5.1.5b zeigt die Ergebnisse der Untersuchung der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit im Rahmen dieser drei anonymisierten Bewerbungsverfahren. Für Bewerbende mit Migrationshintergrund kann *keine* systematisch abweichende Einladungswahrscheinlichkeit festgestellt werden. Für diese Gruppe besteht also Chancengleichheit. Es ergibt sich jedoch eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit für weibliche Bewerbende, eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch zu erhalten. Die Differenz gegenüber männlichen Bewerbenden beträgt immerhin knapp 17 Prozentpunkte. Dieser Effekt verliert allerdings seine statistische Signifikanz, sobald objektive Einstellungskriterien wie etwa der schulische und berufliche Abschluss, die Berufserfahrung, die Anzahl früherer Arbeitgeber und die Gehaltsvorstellung berücksichtigt werden. Frauen hatten in diesen Verfahren offenbar häufiger herausragende Qualifikationen bzw. vorteilhafte Merkmale vorzuweisen.

## **Verfahren 6**

Das nachfolgend analysierte Verfahren umfasst ebenfalls verschiedene anonymisierte Stellenausschreibungen einer Organisation. Es wird erneut eine zweistufige Untersuchung vorgenommen, bei der zunächst sämtliche anonymisierte Bewerbungsverfahren zusammen analysiert werden. Im Anschluss werden die Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit in denjenigen Verfahren gemeinsam untersucht, für die in Abschnitt 5.2 entsprechende Daten zu vergleichbaren Stellenausschreibungen zur Verfügung stehen.

Es liegen insgesamt Daten zu 505 Bewerbenden auf die verschiedenen anonymisierten Stellenausschreibungen dieser Organisation vor. Von diesen sind rund drei Viertel weiblichen Geschlechts und ein Drittel hat einen Migrationshintergrund. Die Bewerbenden können im Durchschnitt auf eine Berufserfahrung von gut 6 Jahren verweisen und sie haben zuvor durchschnittlich bei etwa zwei Arbeitgebern gearbeitet. Rund 70 Prozent der Bewerbenden hat



einen Abschluss an einer Universität oder Fachhochschule erlangt. Eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch erging im Ergebnis an knapp 14 Prozent der Bewerbenden.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit für diese Datenbasis sind in Tabelle 5.1.6a abgebildet. Es zeigt sich, dass das Geschlecht der Bewerbenden *keinen* signifikanten Einfluss auf die Einladungswahrscheinlichkeit ausübt und somit Chancengleichheit herrscht. Dagegen wird deutlich, dass Bewerbende mit Migrationshintergrund mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit die erste Runde überstehen. Die Differenz gegenüber Bewerbenden ohne Migrationshintergrund beträgt gut 5 Prozentpunkte, sofern objektive Einstellungskriterien wie die Berufserfahrung, die Anzahl früherer Arbeitgeber und der berufliche Abschluss berücksichtigt werden. Es kann erneut nicht ausgeschlossen werden, dass dieser Unterschied mit unbeobachteten Einstellungskriterien oder einer unvollständigen Anonymisierung zusammenhängt.

Die Datenbasis zu den anonymisierten Bewerbungsverfahren, für die entsprechende Daten zu vergleichbaren Stellenausschreibungen eines üblichen Verfahrens vorliegen, umfasst 179 Bewerbende. Von diesen sind rund 71 Prozent weiblichen Geschlechts und rund 30 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Die durchschnittliche Berufserfahrung beträgt 3 Jahre und die Bewerbenden geben an, im Durchschnitt bei drei früheren Arbeitgebern beschäftigt gewesen zu sein. Rund 58 Prozent der Bewerbenden können einen Abschluss einer Universität oder Fachhochschule vorweisen. Gut 17 Prozent dieser Personen haben eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch erhalten.

Die Ergebnisse der Analyse der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit für diese Teilmenge der anonymisierten Stellenausschreibungen der betrachteten Organisation sind in Tabelle 5.1.6b dargestellt. Demnach herrscht nach der Anonymisierung für die betrachteten Gruppen von weiblichen Bewerbenden und Personen mit Migrationshintergrund Chancengleichheit in der Wahrscheinlichkeit, die erste Runde der hier betrachteten Verfahren zu überstehen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die in den Daten enthaltenen Informationen über objektive Einstellungskriterien berücksichtigt werden.

### **Verfahren 7**

Das nachfolgend betrachtete Verfahren ist insgesamt unter anderen Voraussetzungen zu betrachten. Im Rahmen dieses Verfahrens hat zum einen für mehrere Stellen ein Bewerbungsprozess mit üblichen Bewerbungsunterlagen stattgefunden, der zu realen Einladungen und Einstellungen geführt hat. Zweitens wurden diese Bewerbungsunterlagen in anonymisierter Form dann erneut, jedoch von anderen Personalverantwortlichen, *fiktiv* bewertet.<sup>22</sup> Diese Situation birgt einige Schwierigkeiten für die Analyse, da die Personalverantwortlichen um ihre fiktive Bewertung wussten.

---

<sup>22</sup> Die Personalverantwortlichen, welche die anonymisierten Bewerbungsunterlagen bewertet haben, waren nach Angaben der Organisation in ihrer Zusammensetzung (demografische Merkmale, Erfahrung) vergleichbar mit denjenigen, welche die üblichen Bewerbungsunterlagen bewertet haben.

Es liegen Informationen über 248 Bewerbende vor, deren Unterlagen wie oben skizziert bewertet wurden. Nach der (fiktiven) anonymisierten Bewertung hätten rund 22 Prozent der Bewerbenden eine Einladung erhalten. Etwa ein Fünftel der Bewerbenden sind weiblichen Geschlechts, das Durchschnittsalter beträgt 39 Jahre und 34 Prozent der Bewerbenden haben einen Migrationshintergrund. Die durchschnittliche Berufserfahrung beträgt rund 12,5 Jahre und im Durchschnitt hatten die Bewerbenden vier vorherige Arbeitgeber. Mehr als die Hälfte der Bewerbenden hat das Abitur abgelegt und anschließend einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss erworben.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit für die anonymisierte Gruppe sind in Tabelle 5.1.7 abgebildet. Es zeigt sich, dass weder weibliche Bewerbende noch Personen mit Migrationshintergrund eine signifikant abweichende Wahrscheinlichkeit haben, auf Grundlage der fiktiven Bewertung ihrer anonymisierten Bewerbungsunterlagen eingeladen zu werden. Im Rahmen der (fiktiven) Anonymisierung würde also für beide Gruppen Chancengleichheit herrschen.

### **Verfahren 8**

Zu diesem Verfahren steht eine vergleichsweise große Anzahl an Bewerbungen zur Verfügung. Insgesamt können Informationen über 809 Bewerbende für die nachfolgenden Analysen verwendet werden. Etwa die Hälfte dieser Bewerbenden ist weiblichen Geschlechts, nur etwa 3 Prozent haben einen Migrationshintergrund und das Durchschnittsalter beträgt 20 Jahre. Im Durchschnitt haben die Bewerbenden weniger als ein Jahr Berufserfahrung und weniger als einen vorherigen Arbeitgeber vorzuweisen, jedoch bereits zwei Praktika absolviert. Im Ergebnis hat rund ein Drittel der Bewerbenden die erste Runde des Bewerbungsverfahrens erfolgreich überstanden.

In Tabelle 5.1.8 sind die Ergebnisse der Untersuchung der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit im anonymisierten Verfahren abgebildet. Beide Gruppen, d.h. weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund, haben eine geringfügig höhere Wahrscheinlichkeit, eine Einladung in die nächste Runde des Bewerbungsverfahrens zu erhalten. Diese Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant – es kann also nicht ausgeschlossen werden, dass sie lediglich dem Zufall geschuldet sind.

### **Verfahren 9**

Das nachfolgend analysierte Verfahren zeichnet sich durch eine sehr hohe Einladungswahrscheinlichkeit aus, welche 93 Prozent beträgt. Diese wird durch die Organisation mit überraschend vielen Absagen seitens eingeladener Bewerbender, grundsätzlich geringer qualifizierten Bewerbenden und einem eher schleppenden Bewerbungsverlauf erklärt.<sup>23</sup> Von den 92 betrachteten Bewerbenden ist ein Drittel weiblichen Geschlechts und die Hälfte hat einen

---

<sup>23</sup> Im Rahmen dieses Verfahrens erhielten die erfolgreichen Bewerbenden der ersten Stufe eine Einladung zu einem schriftlichen Test.

Migrationshintergrund. Das Durchschnittsalter beträgt 20 Jahre und der Großteil der Bewerbenden hat einen Haupt- oder Realschulabschluss vorzuweisen. Die durchschnittliche Berufserfahrung beträgt vier Monate und im Schnitt wurde weniger als ein Praktikum geleistet.

Tabelle 5.1.9 enthält die Ergebnisse der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeit im anonymisierten Verfahren. In Spalte (1) wird deutlich, dass weibliche Bewerbende eine um 8 Prozentpunkte höhere Einladungswahrscheinlichkeit haben. Dieser Unterschied kann zum Teil durch unterschiedliche Charakteristika bezüglich der Qualifikation und des Alters erklärt werden, da in Spalte (2) der Unterschied nur noch 6 Prozentpunkte beträgt. Der Unterschied ist jedoch weiterhin statistisch signifikant. Für Personen mit Migrationshintergrund resultiert in diesem anonymisierten Verfahren zwar eine geringfügig niedrigere Einladungswahrscheinlichkeit, aber diese Abweichung weist keine statistische Signifikanz auf.

### ***Ergebnisse im Überblick und Zwischenfazit***

Das Hauptaugenmerk der bisherigen Analysen liegt auf der Überprüfung der Hypothese, dass die Einladungswahrscheinlichkeit zu einem persönlichen Gespräch für weibliche Bewerbende und für Personen mit Migrationshintergrund in den anonymisierten Verfahren *nicht* systematisch von anderen Gruppen abweicht. Ist dies der Fall, herrscht nach der Anonymisierung Chancengleichheit.

Die Ergebnisse bestätigen diese Hypothese in der überwiegenden Mehrheit der anonymisierten Verfahren. Für weibliche Bewerbende und für Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich *keine* systematische Abweichung in der Einladungswahrscheinlichkeit und somit herrscht Chancengleichheit.

In einzelnen Verfahren ergibt sich jedoch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit einer Einladung zu einem persönlichen Gespräch für weibliche Bewerbende, während sich Personen mit Migrationshintergrund in Einzelfällen mit einer geringeren Einladungswahrscheinlichkeit konfrontiert sehen. Dies könnte darauf hindeuten, dass in diesen Ausnahmefällen nach der Anonymisierung weiterhin (indirekte) Rückschlüsse auf eine etwaige Gruppenzugehörigkeit möglich sind und so die Entscheidung über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch oder Eignungstest beeinflusst wird. Alternativ kann die Ungleichbehandlung unter Umständen damit erklärt werden, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren den Fokus auf die Qualifikation der Bewerbenden lenken, aber diesbezüglich strukturelle Unterschiede für einzelne Bevölkerungsgruppen existieren könnten. Derartige Unterschiede würden in den Analysen dann zu systematisch abweichenden Einladungswahrscheinlichkeiten führen, wenn sie nicht entsprechend berücksichtigt werden können.

In der Regel stehen für die Analysen nur vergleichsweise ungenaue Informationen über die Qualifikation der Bewerbenden zur Verfügung. Im Ergebnis kann somit *nicht* ausgeschlossen werden, dass die systematischen Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit der betrachteten Personengruppen, die sich in Ausnahmefällen ergeben, mit systematischen Unterschieden bezüglich objektiver Einstellungskriterien (wie etwa der Qualifikation)

zusammenhängen. Anonymisierte Bewerbungsverfahren stoßen diesbezüglich an ihre Grenze, denn sie können etwaige strukturelle Defizite und Ungleichheiten, die möglicherweise einzelne Bevölkerungsgruppen etwa im Bildungssystem erfahren, *nicht* kompensieren.

## 5.2 Einladungswahrscheinlichkeiten im Vergleich

Die vorherige Analyse der Determinanten der Einladungswahrscheinlichkeiten in den verschiedenen anonymisierten Bewerbungsverfahren hat wichtige Tendenzen und Hinweise auf die Effekte dieser Verfahren aufgezeigt. Kausale Effekte der Einführung des neuen Verfahrens können auf diese Weise aber nicht ermittelt werden.

Es könnte zum Beispiel sein, dass für weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund in der betrachteten Organisation auch im üblichen Verfahren Chancengleichheit herrscht. Falls dies der Fall ist, wären *insignifikante* Unterschiede für diese Bewerbendengruppen im anonymisierten Verfahren *nicht* kausal auf dessen Einführung zurückzuführen. Umgekehrt ist es jedoch ebenfalls denkbar, dass trotz signifikanter Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit für diese Bewerbendengruppen innerhalb anonymisierter Verfahren dessen Einführung einen kausalen Effekt hervorgerufen hat. Falls im üblichen Verfahren diesbezüglich substantielle Unterschiede bestanden, so könnten diese Unterschiede nach der Anonymisierung dennoch erheblich reduziert worden sein – auch wenn sie nicht gänzlich verschwunden sind.

Zur Ermittlung der kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren ist also die kontrafaktische Situation notwendig. Die Annäherung an diese Situation erfordert jedoch Informationen über eine geeignete Vergleichsgruppe, deren Bewerbungsunterlagen nach dem üblichen Verfahren gehandhabt wurden. Derartige Daten liegen nur für eine Teilmenge der in Abschnitt 5.1 betrachteten Verfahren vor, so dass sich die folgende Analyse auf diese Verfahren konzentriert. Darüber hinaus zeigt sich, dass die so identifizierten Kontrollgruppen nur bedingt mit den anonymisierten Gruppen vergleichbar sind. Deshalb sollten die nachstehend ausgewiesenen kausalen Effekte insgesamt vorsichtig interpretiert und als Tendenzen aufgefasst werden.

### **Verfahren 1**

Für das nachfolgend betrachtete anonymisierte Verfahren liegen Daten über Bewerbende vor, die ihre Bewerbungsunterlagen auf eine vergleichbare Stellenausschreibung mit identischem Anforderungsprofil in dieser Organisation eingereicht haben. Das Einstellungsverfahren für diese Vergleichsgruppe, in welchem die Unterlagen der Bewerbenden wie üblich gehandhabt wurden, wurde zeitlich *nach* dem anonymisierten Verfahren durchgeführt.

Insgesamt liegen Informationen über 49 Bewerbende vor, von denen 27 Personen das anonymisierte Verfahren durchlaufen haben und 22 Personen das übliche Verfahren. Ein Vergleich der Charakteristika der Bewerbenden zeigt eine sehr ähnliche Struktur in beiden Gruppen. So liegt der Anteil weiblicher Bewerbender in beiden Gruppen bei gut 90 Prozent und

in beiden Gruppen haben rund ein Viertel der Bewerbenden einen Migrationshintergrund. Auch bezüglich der Berufserfahrung, der Anzahl früherer Arbeitgeber und des höchsten Schulabschlusses sind keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bewerbenden in beiden Verfahren erkennbar.<sup>24</sup> Dies unterstützt die Hypothese, dass Daten für eine geeignete Vergleichsgruppe vorliegen, die eine Annäherung an die kontrafaktische Situation zulassen.

Tabelle 5.2.1 zeigt die Ergebnisse der kausalen Effekte der Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens in der betrachteten Organisation. In den Spalten (1) und (2) wird zunächst deutlich, dass die Einladungswahrscheinlichkeit im anonymisierten Verfahren insgesamt, also für alle Bewerbenden, geringer ausgefallen ist. Dieser Unterschied ist signifikant und beträgt rund 30 Prozentpunkte. Die Analyse, inwieweit innerhalb des anonymisierten Bewerbungsverfahrens für weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund abweichende Einladungswahrscheinlichkeiten resultieren, zeigt in Spalte (3) *keine* signifikanten Unterschiede. Der kausale Effekt von anonymisierten Bewerbungsverfahren, der in den entsprechenden Tabellen jeweils durch ein  $\Delta$  gekennzeichnet ist, fällt für beide Personengruppen negativ aus, ist jedoch jeweils statistisch nicht signifikant. Obgleich die Effekte vergleichsweise ausgeprägt sind, ist es aufgrund der geringen Anzahl von Beobachtungen nicht möglich, belastbare Erkenntnisse zu ermitteln.<sup>25</sup>

## **Verfahren 2**

Zur Ermittlung der kausalen Effekte der Einführung des nachfolgend betrachteten anonymisierten Bewerbungsverfahrens stehen Daten über zwei potenzielle Vergleichsgruppen zur Verfügung. Erstens gibt es Informationen über Bewerbende aus der Vergangenheit, die sich im Rahmen eines üblichen Verfahrens beworben haben, welches in derselben regionalen Organisationseinheit im gleichen Zeitraum des Vorjahres durchgeführt wurde. Zweitens stehen Daten über Bewerbende aus einer vergleichbaren organisatorischen Einheit einer anderen Region zur Verfügung, die sich dort parallel zum anonymisierten Verfahren wie üblich auf eine vergleichbare Stellenausschreibung beworben haben. Prinzipiell scheinen demnach beide Vergleichsgruppen geeignet, sich der kontrafaktischen Situation anzunähern.

Eine genauere Betrachtung der Daten der Vergleichsgruppe aus der Vergangenheit zeigt jedoch, dass eine Vergleichbarkeit nur bedingt gegeben ist, da sich das Auswahlverfahren im Zeitverlauf geändert hat. So hat sich neben der Zusammensetzung der Personalverantwortlichen auch der Schwerpunkt der Bewerbendenauswahl geändert.<sup>26</sup> Darüber hinaus ist die Anzahl der zu

---

<sup>24</sup> Eine Ausnahme stellt der Anteil der Bewerbenden mit einem abgeschlossenen Abitur dar. Dieser Anteil fällt in der Gruppe der anonymisierten Bewerbenden signifikant höher aus.

<sup>25</sup> Neben der insgesamt geringen Anzahl von Beobachtungen erschwert zusätzlich der hohe Anteil weiblicher Bewerbender (rund 90 Prozent), statistisch belastbare Aussagen zu treffen.

<sup>26</sup> So wurde im Jahr 2010 die Note des Abiturs in der Bewertung berücksichtigt, während diese 2011 keine explizite Beachtung fand. Auch die Gewichtung eines abgeschlossenen Studiums der Rechtswissenschaften wurde im Zeitverlauf abgeschwächt. Auf der anderen Seite wurde im Jahr 2011 eine abgeschlossene Berufsausbildung positiv bewertet, was im Vorjahr nicht explizit der Fall war.

besetzenden Stellen in den Verfahren in beiden Jahren unterschiedlich. Während im Vorjahr insgesamt zehn Stellen im Rahmen des üblichen Verfahrens besetzt werden sollten, waren es im folgenden Jahr im Rahmen des anonymisierten Verfahrens nur fünf offene Positionen. Neben diesen qualitativen Argumenten sprechen auch quantitative Argumente gegen eine Vergleichbarkeit der Bewerbenden der beiden Jahre. Es zeigt sich, dass sich die Struktur der Bewerbenden substanziell und signifikant verändert hat. So fällt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei den 593 Bewerbenden im Rahmen des anonymisierten Verfahrens signifikant höher aus als bei den 952 Bewerbenden, deren Unterlagen im Vorjahr wie üblich gehandhabt wurden. Des Weiteren sind die Bewerbenden im anonymisierten Verfahren signifikant älter (durchschnittlich rund vier Jahre) und der Anteil der Bewerbenden mit einem Hochschulabschluss ist gegenüber dem Vorjahr signifikant geringer. Auf der anderen Seite ist der Anteil weiblicher Bewerbender in beiden Jahren bemerkenswert konstant und beträgt jeweils 46 Prozent.

Tabelle 5.2.2a stellt die kausalen Effekte der Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens in dieser Organisation dar, wenn Daten aus dem Vorjahr zur Annäherung an die kontrafaktische Situation verwendet werden. Unter den oben diskutierten Einschränkungen bezüglich der Vergleichbarkeit der beiden Verfahren ergibt sich für alle Bewerbenden eine signifikant geringere Einladungswahrscheinlichkeit im Rahmen des anonymisierten Verfahrens. Unter Berücksichtigung des Alters und des beruflichen Abschlusses der Bewerbenden fällt diese in Spalte (2) um rund 6 Prozentpunkte geringer aus. Die Interaktionseffekte in Spalte (3) weisen zudem darauf hin, dass weibliche Bewerbende im Vergleich zu ihren männlichen Kontrahenten innerhalb des anonymisierten Verfahrens eine um gut 6 Prozentpunkte signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit haben. Diesbezüglich gibt es keine systematischen Unterschiede für Personen mit Migrationshintergrund. Jedoch resultiert insgesamt ein negativer kausaler Effekt für diese Personengruppe. Bewerbende mit Migrationshintergrund werden im anonymisierten Bewerbungsverfahren statistisch signifikant weniger häufig eingeladen als im üblichen Verfahren.

Als zweite potenzielle Vergleichsgruppe stehen Daten über Bewerbende aus einer Vergleichsregion zur Verfügung, die sich im selben Zeitraum in einem üblichen Verfahren auf eine vergleichbare Stellenausschreibung beworben haben. Bei beiden Verfahren sollten jeweils fünf Stellen besetzt werden, allerdings fällt die Anzahl der Bewerbenden in der Vergleichsgruppe um rund die Hälfte geringer aus als in der anonymisierten Gruppe. Dies spiegelt sich im Ergebnis auch in der durchschnittlichen Einladungswahrscheinlichkeit wider, welche in der Vergleichsgruppe knapp 30 Prozent beträgt und damit doppelt so hoch ausfällt wie im Rahmen des anonymisierten Verfahrens.<sup>27</sup> Darüber hinaus bestehen Unterschiede hinsichtlich der

---

<sup>27</sup> Der Unterschied in der durchschnittlichen Einladungswahrscheinlichkeit könnte mit der unterschiedlichen weiteren Vorgehensweise in beiden Verfahren zusammenhängen. Während im anonymisierten Verfahren eine Einladung zu einem Eignungstest erfolgte, wurden die Bewerbenden in der Vergleichsgruppe zu einem telefonischen Interview eingeladen.

Verteilung der Charakteristika der Bewerbenden in den beiden Verfahren. So ist der Anteil weiblicher Bewerbender unter den 593 Personen im anonymisierten Verfahren um rund 6 Prozentpunkte signifikant geringer als unter den 327 Bewerbenden im Verfahren der Vergleichsregion. Es besteht zudem ein signifikanter Unterschied im Durchschnittsalter der Bewerbenden, welches im anonymisierten Verfahren um rund 3 Jahre höher ausfällt. Auf der anderen Seite ist der Anteil der Bewerbenden mit Migrationshintergrund in beiden Verfahren nicht signifikant verschieden und die Anteile der Bewerbenden mit einem Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss sind ebenfalls sehr ähnlich. Trotz dieser Ähnlichkeiten in den letztgenannten Charakteristika bestehen insgesamt begründete Zweifel, ob die Daten der Bewerbenden aus dem üblichen Verfahren der anderen regionalen Organisationseinheit eine geeignete Vergleichsgruppe darstellen. Dennoch werden nachfolgend die Ergebnisse dieses Vergleichs präsentiert, welche jedoch mit Vorsicht interpretiert werden sollten.

Tabelle 5.2.2b zeigt die Resultate des Vergleichs des anonymisierten Verfahrens mit dem üblichen Bewerbungsverfahren in der Vergleichsregion. Unter den oben genannten Einschränkungen bezüglich der Vergleichbarkeit ergibt sich im anonymisierten Verfahren eine rund 20 Prozentpunkte signifikant geringere Einladungswahrscheinlichkeit, wenn in Spalte (2) das Alter und der berufliche Abschluss der Bewerbenden berücksichtigt werden. Es zeigt sich zudem, dass Personen mit Migrationshintergrund *über beide Verfahren zusammen betrachtet* eine rund 7 Prozentpunkte signifikant geringere Einladungswahrscheinlichkeit haben. Die Interaktionseffekte in Spalte (3) weisen darauf hin, dass weibliche Bewerbende im Vergleich zu ihren männlichen Kontrahenten innerhalb des anonymisierten Verfahrens eine rund 10 Prozentpunkte signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit haben. Innerhalb des anonymisierten Verfahrens gibt es diesbezüglich keinen signifikanten Unterschied für Personen mit Migrationshintergrund. Insgesamt resultiert bei diesem Vergleich ein negativer kausaler Effekt für weibliche Bewerbende *und* für Personen mit Migrationshintergrund, welcher zudem statistisch signifikant ist.

Beide Vergleiche deuten also an, dass im anonymisierten Verfahren eine geringere Einladungswahrscheinlichkeit resultierte. In beiden Vergleichen resultiert eine anonymisierte Bewerbung für Personen mit Migrationshintergrund in einer geringeren Einladungswahrscheinlichkeit als eine übliche Bewerbung. Ein Grund hierfür könnte sein, dass durch anonymisierte Bewerbungsverfahren positive Diskriminierung unterbunden wird. Aus oben genannten Gründen erscheinen jedoch die beiden üblichen Verfahren für das betrachtete anonymisierte Bewerbungsverfahren als Vergleichsgruppen nur bedingt geeignet. Deshalb sei erneut angemerkt, dass die Resultate dieser beiden Vergleiche eher als Tendenzen aufgefasst und als Hinweise auf mögliche kausale Effekte interpretiert werden sollten.<sup>28</sup> Es lässt sich ebenfalls

---

<sup>28</sup> Aufgrund der begründeten Zweifel bezüglich der Vergleichbarkeit der Bewerbendengruppen wurden kausale Effekte auch mit einem alternativen methodischen Vorgehen ermittelt (mit einem so genannten Matching-Ansatz). Dieses Vorgehen liefert qualitativ vergleichbare Ergebnisse.

nicht ausschließen, dass die ermittelten kausalen Effekte mit der insgesamt geringeren Einladungswahrscheinlichkeit im anonymisierten Verfahren zusammenhängen.

### **Verfahren 5**

Für drei anonymisiert ausgeschriebene Stellen dieser Organisation mit Daten zu 89 Bewerbenden liegen Informationen über eine Vergleichsgruppe von 152 Bewerbenden vor, die sich ein Jahr zuvor wie üblich auf eine Stellenausschreibung in dieser Organisation beworben haben. Nach Angaben der Organisation handelt es sich um eine mit den drei anonymisierten Verfahren vergleichbare Ausschreibung. Der Anteil weiblicher Bewerbender unterscheidet sich jedoch zwischen den Verfahren erheblich. Dieser ist in den anonymisierten Verfahren mit rund 80 Prozent signifikant höher als in der Vergleichsgruppe des Vorjahres, in der er rund 64 Prozent beträgt. Auf der anderen Seite haben jeweils rund ein Sechstel der Bewerbenden einen Migrationshintergrund. Inwieweit es sich um vergleichbare Verfahren handelt, kann jedoch nicht abschließend geklärt werden, da keine weiteren Informationen bezüglich der Bewerbendenstruktur zur Verfügung stehen.

Unter der Voraussetzung, dass es sich in der Tat um vergleichbare Verfahren handelt, zeigt Tabelle 5.2.5 die resultierenden kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in dieser Organisation. Zunächst wird in Spalte (1) deutlich, dass die anonymisierten Bewerbungsverfahren für *alle* Bewerbenden mit einer signifikant höheren Einladungswahrscheinlichkeit verbunden sind. Der Unterschied beträgt rund 12 Prozentpunkte. Die Berechnungen in Spalte (2) zeigen darüber hinaus, dass dieser Anstieg in erster Linie auf höhere Einladungswahrscheinlichkeiten für weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund zurückzuführen ist. Letztere Effekte sind zwar von der Größenordnung erheblich, sie weisen jedoch keine statistische Signifikanz auf. Vergleicht man weibliche Bewerbende im anonymisierten Verfahren und im üblichen Verfahren, erkennt man, dass sie anonymisiert eine höhere Chance haben, eingeladen zu werden. Für Personen mit Migrationshintergrund ist dies auch der Fall, jedoch ist dieser Effekt statistisch nicht signifikant.

Da in diesem Verfahren hauptsächlich hoch qualifizierte Bewerbende mit gewisser Berufserfahrung gesucht werden und Frauen sich in diesem Stadium potenziell mit Brüchen in ihrer Erwerbsbiografie konfrontiert sehen, können anonymisierte Bewerbungsverfahren hier tatsächlich einen positiven Effekt für diese Bevölkerungsgruppe entfalten. So könnte beispielsweise ein möglicher Kinderwunsch von Personalverantwortlichen in herkömmlichen Bewerbungsverfahren antizipiert und in ihrer Entscheidung berücksichtigt werden.

### **Verfahren 6**

Für dieses anonymisierte Bewerbungsverfahren liegen Daten über eine Vergleichsgruppe von Bewerbenden vor, welche ihre üblichen Bewerbungsunterlagen auf eine Stellenausschreibung in einer vergleichbaren Einheit der Organisation parallel eingereicht haben. Die beiden organisatorischen Einheiten – von denen die eine Bewerbungsunterlagen anonymisiert



gehandhabt hat und die andere übliche Unterlagen verwendet hat – sind durch einen vergleichbaren Aufbau bzw. eine verwandte Struktur gekennzeichnet.

Der Vergleich der Daten zu diesen beiden Bewerbungsverfahren kann damit Erkenntnisse über die kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren liefern – sofern es sich tatsächlich um vergleichbare Verfahren handelt und die Struktur der Bewerbenden sich nicht systematisch unterscheidet. Erstes wird durch Angaben der Organisation gestützt und auf letztes deutet eine deskriptive Untersuchung der Charakteristika der beiden Bewerbendengruppen hin. So gibt es keine signifikanten Unterschiede bezüglich Geschlecht und Migrationshintergrund zwischen den 179 Bewerbenden, deren Unterlagen anonymisiert gehandhabt wurden, und den 162 Bewerbenden, deren Unterlagen im parallelen Verfahren wie üblich verwendet wurden. Auch der Anteil der Bewerbenden, die keinen beruflichen Abschluss vorzuweisen haben oder eine Lehre erfolgreich beendet haben, ist in beiden Gruppen statistisch nicht voneinander zu unterscheiden. Es existieren allerdings signifikante Unterschiede zwischen den Anteilen der Absolventen einer Meister- bzw. Techniker Ausbildung, einer Fachschule und einer Fachhochschule. Ähnlich verhält es sich bezüglich der Anzahl der früheren Arbeitgeber, die in der Gruppe des anonymisierten Bewerbungsverfahrens im Durchschnitt signifikant höher ausfällt. Vor diesem Hintergrund sollten die nachfolgenden Untersuchungen und deren Ergebnisse erneut vorsichtig interpretiert und als Tendenzen aufgefasst werden.

Die Resultate der Analysen der kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren sind in Tabelle 5.2.6 abgebildet. Es zeigt sich zunächst in den Spalten (1) und (2), dass die Einladungswahrscheinlichkeit im Rahmen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens um 6 bis 9 Prozentpunkte höher ausfällt als im vergleichbaren Verfahren ohne Anonymisierung. Darüber hinaus gibt es – über beide Verfahren betrachtet – *keine* signifikant abweichende Einladungswahrscheinlichkeit für weibliche Bewerbende oder Personen mit Migrationshintergrund. Eine diesbezügliche Unterscheidung zwischen den Verfahren in Spalte (3) deutet weiterhin an, dass sich die Einladungswahrscheinlichkeit für weibliche Bewerbende im anonymisierten Verfahren signifikant positiv von der im üblichen Verfahren unterscheidet. Für Bewerbende mit Migrationshintergrund resultiert ebenfalls eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit im anonymisierten Verfahren, jedoch weist dieser Effekt keine statistische Signifikanz auf.

Insgesamt deutet sich damit an, dass in dieser Organisation im anonymisierten Verfahren ein höherer Anteil der Bewerbenden eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch erhalten hat. Unter den oben genannten Einschränkungen hinsichtlich der Vergleichbarkeit des anonymisierten Verfahrens und des üblichen Verfahrens scheint darüber hinaus die Anonymisierung der Unterlagen in dieser Organisation für weibliche Bewerbende einen messbaren positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch hervorgerufen zu haben. Ähnlich wie bei Verfahren 5 scheinen weibliche Bewerbende vor allem dann von anonymisierten Bewerbungsverfahren profitieren zu können, wenn sich die

ausgeschriebene Stelle nicht an Berufseinsteiger richtet, sondern an Personen, die sich in einer späteren Phase ihres Erwerbslebens befinden.

### **Verfahren 7**

Es sei an dieser Stelle an die besondere Vergleichssituation im Rahmen dieses anonymisierten Bewerbungsverfahrens erinnert, welche in Abschnitt 5.1 erläutert wurde. Aus diesem Grund handelt es sich nachfolgend um *identische* Bewerbende in beiden Verfahren, d.h. im anonymisierten und üblichen Verfahren werden dieselben Personen bewertet. Dies impliziert auf der einen Seite, dass sich beide Gruppen in ihren Merkmalen nicht voneinander unterscheiden (sondern nur in der Tatsache der Anonymisierung und in den jeweiligen Personalverantwortlichen). Auf der anderen Seite sprechen die verschiedenen, in Abschnitt 5.1 erwähnten Gründe dafür, auch in diesem Fall die ermittelten kausalen Effekte vorsichtig zu interpretieren.

Tabelle 5.2.7 zeigt die Resultate dieses Vergleiches. Im anonymisierten Verfahren ergibt sich insgesamt eine um rund 5 Prozentpunkte geringere Einladungswahrscheinlichkeit. Dieser Unterschied ist jedoch nicht statistisch signifikant. Auch für die Gruppen weiblicher Bewerbender und für Personen mit Migrationshintergrund resultieren keine statistisch signifikanten Effekte. Dies impliziert einerseits, dass für keine der beiden betrachteten demografischen Gruppen anonymisierte Bewerbungsverfahren substantielle Effekte hervorgerufen haben. Andererseits scheinen diesbezüglich auch ohne anonymisierte Bewerbungsverfahren keine Unterschiede bestanden zu haben, denen entgegengewirkt werden konnte. Es herrschte demnach schon in der Ausgangssituation Chancengleichheit.

### **Verfahren 8**

Für die Analyse dieses Verfahrens stehen erneut zwei potenzielle Vergleichsgruppen zur Verfügung. Die erste Vergleichsgruppe besteht aus Bewerbenden, die sich im Vorjahr im Rahmen eines identischen, aber wie üblich durchgeführten Verfahrens beworben haben. Es handelt sich somit prinzipiell um eine geeignete Vergleichsgruppe, sofern unterstellt werden kann, dass es – abgesehen von der Anonymisierung – keine Veränderungen des Bewerbungsverfahrens gab. Die Vergleichsgruppe besteht aus insgesamt 1.357 Bewerbenden, d.h. es haben sich ungefähr 500 Personen mehr beworben als im Jahr 2011, in welchem das anonymisierte Verfahren durchgeführt wurde.<sup>29</sup> Es gibt jedoch keine substantiellen Unterschiede zwischen den Gruppen im Anteil der weiblichen Bewerbenden, im Anteil der Personen mit Migrationshintergrund und im Durchschnittsalter. In beiden Gruppen haben – zu gleichen Anteilen – alle Bewerbenden

---

<sup>29</sup> Bei der Beschreibung der zweiten Vergleichsgruppe wird deutlich werden, dass die anonymisierte Gruppe künstlich verkleinert wurde, da erst im Verlauf des Bewerbungsverfahrens mit der Anonymisierung begonnen wurde. Dieser erste Teil der Bewerbendenkohorte 2011 stellt eine zweite potenzielle Vergleichsgruppe dar, gehört korrekterweise aber zur anonymisierten Kohorte (ist aber *de facto* nicht anonymisiert). Da keine Information über das Eingangsdatum der Bewerbungsunterlagen vorliegt, kann die Vergleichsgruppe der Vergangenheit jedoch nicht der anonymisierten Gruppe angepasst werden (wie dies etwa im Rahmen der Analyse von Verfahren 6 geschieht).

entweder das Abitur oder das Fachabitur erworben. Lediglich die Anzahl der Praktika unterscheidet sich signifikant, da die Bewerbenden der Vergleichsgruppe im Durchschnitt nur ein Praktikum absolviert haben.

In Tabelle 5.2.8a sind die Ergebnisse dieses Vergleiches dargestellt. Zunächst wird in den Spalten (1) und (2) deutlich, dass die Einladungswahrscheinlichkeit in der anonymisierten Gruppe um 6 bis 8 Prozentpunkte höher ausfällt. Dies kann mit der insgesamt geringeren Bewerbendenzahl im Jahr 2011 zusammenhängen, welche zu einem höheren Anteil an Einladungen geführt haben könnte. Die Ergebnisse in den Spalten (1) und (2) zeigen zudem, dass weibliche Bewerbende generell eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit haben – hier aber noch über beide Verfahren zusammen betrachtet. Der Interaktionseffekt in Spalte (3) weist jedoch darauf hin, dass weibliche Bewerbende im Vergleich zu ihren männlichen Kontrahenten im anonymisierten Verfahren eine um rund 9 Prozentpunkte signifikant geringere Einladungswahrscheinlichkeit haben. Da der kausale Effekt für weibliche Bewerbende jedoch nicht statistisch signifikant ist, scheint kein messbarer Effekt von anonymisierten Bewerbungsverfahren für diese Gruppe vorzuliegen. Personen mit Migrationshintergrund haben innerhalb des anonymisierten Verfahrens eine relativ höhere Chance auf eine Einladung. Dieser Unterschied ist allerdings nicht statistisch signifikant. Für diese Personengruppe liegt jedoch insgesamt ein signifikant positiver kausaler Effekt von anonymisierten Bewerbungsverfahren vor, der mit 30 Prozentpunkten relativ ausgeprägt ist. Auf Grundlage dieses Vergleiches scheinen Bewerbende mit Migrationshintergrund also erheblich von der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu profitieren.

Die zweite potenzielle Vergleichsgruppe setzt sich aus Bewerbenden zusammen, die aus der gleichen Kohorte wie die anonymisierte Gruppe stammen, aber deren Unterlagen nicht anonymisiert gehandhabt wurden. Mit 129 Beobachtungen fällt die Anzahl der Bewerbenden für die nachfolgenden Analysen in dieser Gruppe deutlich geringer aus als in der anonymisierten Gruppe. Eine deskriptive Betrachtung zeigt keine statistisch signifikanten Unterschiede bezüglich der Merkmale der Bewerbenden in beiden Gruppen. Lediglich der Anteil der Bewerbenden mit Migrationshintergrund fällt in der Vergleichsgruppe mit 7 Prozent um rund 4 Prozentpunkte höher aus als in der anonymisierten Gruppe.

Tabelle 5.2.8b stellt die Ergebnisse dieses zweiten Vergleiches dar. In den Spalten (1) und (2) können zunächst keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit im Hinblick auf anonymisierte Bewerbungen, weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund festgestellt werden. Spalte (3) zeigt jedoch, dass weibliche Bewerbende im üblichen Verfahren eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit erfahren. Dieser Effekt verschwindet im anonymisierten Verfahren jedoch. Im Vergleich mit dem üblichen Bewerbungsverfahren sinken die Chancen für eine Einladung für weibliche Bewerbende im anonymisierten Verfahren um 14 Prozentpunkte. Der positive Effekt von anonymisierten Bewerbungen für Personen mit Migrationshintergrund im ersten Vergleich

ergibt sich somit in dieser zweiten vergleichenden Analyse nicht. Diese Ergebnisse sollten erneut aufgrund der relativ kleinen Vergleichsgruppe mit Vorsicht interpretiert werden.

### **Verfahren 9**

Für dieses Verfahren stehen ebenfalls zwei potenzielle Vergleichsgruppen zur Verfügung. Die erste mögliche Vergleichsgruppe stellen Bewerbende dar, deren Unterlagen im Vorjahr auf eine identische, aber üblich gehandhabte Stellenausschreibung eingingen. Bezüglich der Verteilung von weiblichen Bewerbenden, Bewerbenden mit Migrationshintergrund und der Altersstruktur der Bewerbendenkohorte ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen der Vergleichsgruppe und der anonymisierten Gruppe. Es ergeben sich jedoch signifikante Unterschiede im Hinblick auf die Qualifikation der Bewerbenden. Die Vergleichsgruppe erscheint im Durchschnitt relativ besser qualifiziert. So fällt in dieser Gruppe der Anteil der Bewerbenden mit einem Hauptschulabschluss geringer aus, die Berufserfahrung ist im Durchschnitt länger, die Anzahl früherer Arbeitgeber ist höher und es ergibt sich eine durchschnittlich größere Anzahl von Praktika.

Tabelle 5.2.9a fasst die Ergebnisse der vergleichenden Analyse zusammen. Erkennbar ist zunächst die signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit für alle Bewerbenden in der anonymisierten Gruppe. Der Unterschied beträgt hier sogar rund 45 Prozentpunkte. Erklärungsansätze für diesen beträchtlichen Unterschied wurden bereits in Abschnitt 5.1 thematisiert. Die höhere Einladungswahrscheinlichkeit könnte unter Umständen durch die geringere Qualifizierung der anonymisierten Gruppe, die sich auch im vorigen deskriptiven Vergleich gezeigt hat, hervorgerufen worden sein. Da dennoch alle Stellen besetzt werden sollten, wurden im Ergebnis nun mehr Personen mit geringerer Qualifikation eingeladen. Darüber hinaus ergibt sich über beide Verfahren eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit für weibliche Bewerbende und eine geringere Wahrscheinlichkeit für Personen mit Migrationshintergrund. Diese Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant. Der kausale Effekt von anonymisierten Bewerbungsverfahren ist hingegen für beide Gruppen positiv und statistisch signifikant. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die insgesamt höhere Einladungswahrscheinlichkeit in der anonymisierten Gruppe für diesen Effekt verantwortlich zeichnet, welche aber mutmaßlich *nicht* kausal auf die Anonymisierung zurückzuführen ist.

Die Daten für eine zweite potenzielle Vergleichsgruppe stammen von Bewerbenden, die sich ebenfalls im Jahr 2011 auf eine vergleichbare Stellenausschreibung einer anderen regionalen Einheit der Organisation beworben haben. Die allgemeine Arbeitsmarktlage ist nach Angaben der Organisation in beiden Regionen vergleichbar. Die durchschnittliche Verteilung der Merkmale, über die Informationen vorhanden sind, ähnelt derer der ersten Vergleichsgruppe. So ist der Anteil von Frauen und Bewerbenden mit Migrationshintergrund nicht signifikant unterschiedlich. Gleiches gilt für die Altersstruktur beider Gruppen. Jedoch existieren erneut statistisch signifikante Unterschiede in Ausbildung, Berufserfahrung, Praktika und der Anzahl vorheriger Arbeitgeber zwischen beiden Gruppen. Somit scheint auch in diesem Fall eine Vergleichbarkeit nicht vollständig gegeben zu sein.

Tabelle 5.2.9b zeigt die Ergebnisse dieser zweiten Vergleichsanalyse. Hierbei ergeben sich ähnlich signifikante Resultate wie beim vorherigen Vergleich – vermutlich aus ähnlichen Gründen. Es gibt grundsätzlich eine signifikant höhere Einladungswahrscheinlichkeit in der anonymisierten Gruppe, welche zwischen 30 und 41 Prozentpunkten höher ausfällt. Sowohl für weibliche Bewerbende als auch für Personen mit Migrationshintergrund ergibt sich ein positiver Effekt der anonymisierten Betrachtung der Unterlagen. Dieser Effekt ist für weibliche Bewerbende sogar doppelt so hoch wie für Bewerbende mit Migrationshintergrund. Es muss jedoch auch in diesem Fall darauf hingewiesen werden, dass die insgesamt höhere Einladungswahrscheinlichkeit in der anonymisierten Gruppe einen aussagekräftigen Vergleich stark beeinträchtigt. Die Ergebnisse stellen daher vermutlich *keinen* kausalen Effekt von anonymisierten Bewerbungsverfahren dar.

### ***Ergebnisse im Überblick und Zwischenfazit***

Die vorherigen Untersuchungen der kausalen Effekte beschränken sich auf eine Teilmenge der in Abschnitt 5.1 untersuchten Bewerbungsverfahren, da für die Verfahren 3 und 4 keine Daten über eine Vergleichsgruppe zur Verfügung stehen. Sofern Daten über Vergleichsgruppen zur Verfügung stehen, sind diese überwiegend nur bedingt geeignet und eine Vergleichbarkeit mit der Gruppe der anonymisierten Bewerbenden erscheint vielfach zumindest fraglich. Deshalb sollten die ausgewiesenen kausalen Effekte insgesamt vorsichtig interpretiert und als Tendenzen aufgefasst werden.

Es gibt bei den untersuchten Verfahren Beispiele, die sich der ersten Kategorie möglicher Effekte zuordnen lassen („Beseitigung von Diskriminierung“). So deuten die Ergebnisse für die Verfahren 5 und 6 bei weiblichen Bewerbenden auf eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeit dieser zuvor benachteiligten Personengruppe hin. Dieser Effekt könnte möglicherweise darin begründet liegen, dass diese Verfahren in einer für weibliche Erwerbsbiografien unter Umständen kritischen Phase rekrutieren, denn die durchschnittliche Berufserfahrung der Bewerbenden beträgt 6 bzw. 8 Jahre. Zu diesem Zeitpunkt könnte die Realisierung eines möglichen Kinderwunsches näher rücken oder auch bereits realisiert worden sein, was sich wiederum negativ auf die Einladungswahrscheinlichkeit auswirken könnte. Auch die Ergebnisse für das Verfahren 8 lassen sich tendenziell dieser Kategorie möglicher Effekte zuordnen – in diesem Fall jedoch im Hinblick auf Bewerbende mit Migrationshintergrund.

Die kausalen Effekte, die in den obigen Analysen für die Verfahren 1 und 7 resultieren, sind als Beispiel für die zweite Kategorie von möglichen Effekten anzusehen („kein Effekt, da keine Diskriminierung“). In diesen Fällen scheinen bereits in der Ausgangssituation keine systematischen Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit im Hinblick auf die untersuchten Merkmale existiert zu haben, so dass die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren keine Effekte entfalten konnte. Vor dem Hintergrund, dass die Mehrheit der *freiwillig* am Modellprojekt teilnehmenden Organisationen bereits vor der Projektbeteiligung Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen hatten, erscheint dieser Befund plausibel. Es ist davon auszugehen, dass diese Kategorie von Effekten in einer repräsentativen Stichprobe von Organisationen keine bedeutende Rolle spielen würde, da belastbare empirische Studien ein

substanzielles Ausmaß von Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt feststellen (vgl. u.a. Kaas und Manger, 2012).

Es liegen auch Beispiele vor, die sich – zumindest unter Umständen – in die dritte Kategorie möglicher Effekte einordnen lassen („Beseitigung von positiver Diskriminierung“). So deutet sich in zwei Fällen an, dass die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zwar einerseits eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten bewirkt hat, aber andererseits die Chancen auf eine Einladung für die untersuchten und potenziell von Diskriminierung betroffenen Gruppen nun *geringer* ausfallen. Es gibt Hinweise, dass dies für die Verfahren 2 und 8 zutreffen könnte. Dies betrifft im ersten Fall insbesondere Bewerbende mit Migrationshintergrund, während im anderen Verfahren eine Bevorzugung weiblicher Bewerbender unterbunden zu werden scheint.

Einen Sonderfall in den obigen Analysen stellt das Verfahren 9 dar, da sich die resultierenden kausalen Effekte keiner der drei obigen Kategorien zuordnen lassen. In diesem Fall fallen die Einladungswahrscheinlichkeiten nach Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens für *alle* Bewerbenden gleichermaßen substantiell höher aus. Es bestehen jedoch begründete Zweifel, dieses Resultat als kausalen Effekt zu interpretieren. Es erscheint *nicht* plausibel, dass eine derartige Reaktion in der Tatsache der Anonymisierung begründet ist.

In den Analysen zeigen sich fast durchgängig statistisch signifikante Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Einladungswahrscheinlichkeiten für *alle* Bewerbenden in den anonymisierten und herkömmlichen Verfahren. Allerdings ergibt sich diesbezüglich kein konsistentes Bild. Bei einem Teil der Verfahren scheint die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu einem insgesamt höheren Anteil an Bewerbenden geführt zu haben, welche die erste Runde überstanden haben, während bei einem anderen Teil der Verfahren genau der gegenteilige Effekt resultiert. Derartige signifikante Unterschiede – in welche Richtung diese auch immer ausfallen – sind unerwartet. Bei den anonymisierten Merkmalen handelt es sich jeweils um Eigenschaften, auf deren Grundlage *keine* Entscheidung über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch getroffen werden *darf*. Unter Umständen spielt in diesem Kontext die Unsicherheit mit den in dieser Form ungewohnten Bewerbungsunterlagen eine Rolle. Falls dies der Fall ist, sollten derartige Effekte mittel- bis langfristig verschwinden und sich ein Gewöhnungseffekt einstellen. Auf der anderen Seite kann ebenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass in diesem Zusammenhang auch andere Faktoren eine Rolle spielen, die außerhalb des Verfahrens und der Beeinflussbarkeit der Personalverantwortlichen liegen. So könnte beispielsweise eine unterschiedliche Anzahl von Bewerbenden oder zu besetzenden Stellen eine abweichende Einladungswahrscheinlichkeit begründen.

Die kausalen Effekte anonymisierter Bewerbungsverfahren auf die Einladungswahrscheinlichkeit können sich prinzipiell auf drei Arten einstellen.<sup>30</sup> Erstens können

---

<sup>30</sup> Bei dieser Unterscheidung wird davon ausgegangen, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren effektiv sind und systematische Unterschiede in jedem Fall abgeschwächt bzw. beseitigt werden – sofern diese in der Ausgangssituation vorliegen. Damit wird z.B. der Fall ausgeschlossen, dass aufgrund einer unvollständigen Anonymisierung eine Ungleichbehandlung weiterhin möglich ist.

anonymisierte Bewerbungsverfahren eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten von zuvor *benachteiligten* Personengruppen bewirken, so dass diese nun keine systematisch geringeren Chancen auf eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch mehr erfahren. Zweitens ist es möglich, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren keinen Effekt auf die Einladungswahrscheinlichkeiten haben, da bereits zuvor diesbezüglich keine systematischen Unterschiede existierten. Drittens kann sich eine Angleichung so vollziehen, dass zuvor *bevorzugte* Personengruppen nun keine systematisch höheren Chancen auf eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch mehr erfahren.

Mit den genannten Einschränkungen scheinen anonymisierte Bewerbungsverfahren insgesamt die beabsichtigten Effekte zu bewirken. So kommt es nach ihrer Einführung zu einer Angleichung zuvor existierender Unterschiede in den Einladungswahrscheinlichkeiten von weiblichen Bewerbenden und Personen mit Migrationshintergrund. Allerdings zeigt sich auch, dass diese Angleichung von der Ausgangssituation in der jeweiligen Organisation abhängt. Etwaige Nachteile bestimmter Personengruppen gleichen sich aus, aber in einigen untersuchten Organisationen waren derartige Unterschiede schon in der Ausgangssituation nicht vorhanden. Herrscht wie in diesen Fällen bereits zuvor Chancengleichheit, sind die Effekte anonymisierter Bewerbungsverfahren natürlich begrenzt.

### **Exkurs: Effekte auf Einstellungswahrscheinlichkeiten**

*Möglicherweise resultieren auch Effekte über die erste Stufe des Bewerbungsprozesses hinaus, falls Änderungen und Angleichungen der Einladungswahrscheinlichkeit für bestimmte Personengruppen entsprechende Effekte auf den Erhalt eines Arbeitsplatzangebotes bzw. auf eine Einstellung entfalten. Dieser Hypothese liegt die Annahme zugrunde, dass sich Vorbehalte und Vorurteile in und nach einem persönlichen Gespräch weniger stark auswirken als bei einer Entscheidung, die auf Grundlage schriftlicher Bewerbungsunterlagen gefällt wird.*

*Da für diesen Analyseschritt jedoch nur vergleichsweise geringe Fallzahlen (Anzahl der Arbeitsplatzangebote) zur Verfügung stehen, ist es nicht verwunderlich, dass sich in der überwiegenden Mehrheit der Verfahren keine signifikanten Effekte nachweisen lassen.*

*Eine Ausnahme stellt Verfahren 5 dar, bei dem sich die höhere Einladungswahrscheinlichkeit für weibliche Bewerbende auch in eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein Arbeitsplatzangebot übersetzt. In diesem Fall scheint sich die höhere Chance für ein persönliches Gespräch und somit die Möglichkeit zur Überzeugung der Personalverantwortlichen tatsächlich in einer höheren Einstellungswahrscheinlichkeit widerzuspiegeln.*

*Es sei zudem angemerkt, dass es in keinem Fall Hinweise auf geringere Einstellungswahrscheinlichkeiten für die betrachteten Personengruppen in den anonymisierten Bewerbungsverfahren gibt.*

## 6 Fazit und Ausblick

Das Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ wurde Anfang des Jahres 2012 abgeschlossen und von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie dem Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) evaluiert. Im Vordergrund standen dabei zwei Fragen: Sind anonymisierte Bewerbungsverfahren praktikabel und welche Wirkung haben sie?

Nach jeweils zwölfmonatiger Laufzeit in den beteiligten Unternehmen und Verwaltungen wurden insgesamt 8.550 Bewerbungen anonymisiert eingesehen. 1.293 Personen wurden zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen. 246 Personen erhielten ein Arbeitsplatzangebot bzw. das Angebot eines Studien- oder Ausbildungsplatzes.

### Fazit der Personalverantwortlichen

Im Vorfeld des Pilotprojektes wurde die Frage aufgeworfen, ob Stellenbesetzungen ohne die bislang üblichen persönlichen Angaben zu Alter, Geschlecht, Familienstand usw. möglich sind und wie hoch der Zeitaufwand dafür ist. Im Rahmen der Evaluierung wurden die Personalverantwortlichen in den beteiligten Organisationen diesbezüglich zu ihren Erfahrungen im Modellversuch befragt.

Die Einschätzung der Personalverantwortlichen zeigt, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren nahezu in allen Beschäftigungsbereichen **umsetzen lassen** und **Stellen erfolgreich besetzt** werden können.

- ⇒ Das **Fehlen persönlicher Angaben** in den Bewerbungsunterlagen wie Name, Geschlecht, Alter und Familienstand stellt für die Mehrheit der Personalverantwortlichen **kein Problem** dar. Besonders das Weglassen des Fotos trägt nach Angaben einiger Personalverantwortlichen zu einer Fokussierung auf die Qualifikationen bei und wurde als positiv bewertet. Einige berichteten sogar von Bewerbenden, die sie mit dem herkömmlichen Verfahren womöglich nicht eingeladen hätten, die aber im Bewerbungsgespräch überzeugend waren.
- ⇒ Hinsichtlich der Methoden der Anonymisierung hat sich die Verwendung von **standardisierten Bewerbungsformularen** als **empfehlenswerte Lösung** erwiesen, die sich prinzipiell für alle untersuchten Organisationsformen eignet. Das Fazit der Personalverantwortlichen fiel hier durchgängig positiv aus. Das Schwärzen von herkömmlichen Bewerbungsunterlagen ist dagegen relativ zeitintensiv und für eine größere Bewerberzahl unpraktikabel.
- ⇒ Von vielen Beteiligten wurde **positiv beurteilt**, dass die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren eine **Diskussion der bisherigen Rekrutierungspraxis** in der entsprechenden Organisation angeregt hat. Einige Personalverantwortliche stellten dabei fest, dass ihre bisherigen Rekrutierungsfahren den Aspekt der Diversität bereits umfassend berücksichtigt hatten und deshalb anonymisierten Verfahren nur ein begrenztes Potenzial entfalten konnten.



- ⇒ Einige Organisationen merkten **positive, immaterielle Effekte** von anonymisierten Bewerbungsverfahren an (**Imagegewinn**, „Employer-Branding“), da sie Bewerberinnen und Bewerbern signalisieren, dass Angaben zu Geschlecht, Alter, Herkunft, Familienstand etc. im Rekrutierungsprozesses keine Rolle spielen.

### Fazit der Bewerbenden

Die Bewerberinnen und Bewerber, die im Rahmen des Pilotprojektes ein standardisiertes Bewerbungsformular ausgefüllt haben, wurden ebenfalls nach ihren Erfahrungen befragt. Ziel war es unter anderem herauszuarbeiten, welchen Zeitaufwand die neue Methode für die Bewerbenden mit sich bringt und welches Verfahren bevorzugt wird.

- ⇒ **Die Anonymisierung mit einem standardisierten Bewerbungsformular scheint für Bewerbende praktikabel zu sein.** 31 Prozent benötigten nach eigener Einschätzung für anonymisierte Bewerbungen weniger Zeit als für herkömmliche Verfahren, 44 Prozent sahen kein Unterschied und lediglich 25 Prozent der Befragten gaben für das anonymisierte Verfahren einen höheren Zeitaufwand an.
- ⇒ **Insgesamt schätzten 41 Prozent der Befragten ihre Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, beim anonymisierten Verfahren höher ein als beim herkömmlichen Verfahren.** 33 Prozent gaben an, es mache keinen Unterschied, welches Verfahren verwendet werde. 26 Prozent schätzten Ihre Chancen beim herkömmlichen Verfahren höher ein.
- ⇒ Die Befragung der Bewerbenden bezog sich auch auf das Darstellungspotenzial in standardisierten Bewerbungen. **Demnach gaben 54 Prozent der Befragten an, dass sie ihr Potenzial beim anonymisierten Verfahren besser darstellen konnten bzw. dass es für sie keinen Unterschied mache, mit welchem Verfahren sie sich bewerben.** 46 Prozent der Bewerbenden gaben an, beim herkömmlichen Bewerbungsverfahren ihr Potenzial besser darstellen zu können.

### Ergebnisse zur Wirkung von anonymisierten Bewerbungen

Ziel der Anonymisierung ist erklärtermaßen die Herstellung von Chancengleichheit. Daher standen bei der Analyse der Wirkung anonymisierter Bewerbungsverfahren zwei Aspekte im Vordergrund:

Erstens wurde untersucht, ob **innerhalb des anonymisierten Bewerbungsverfahrens** alle Bewerbenden tatsächlich die gleiche Chance auf eine Einladung („Einladungswahrscheinlichkeit“) hatten – sowohl von Diskriminierung betroffene als auch nicht betroffene Gruppen.

Zweitens wurde geprüft, ob die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren für von Diskriminierung betroffene Gruppen eine Änderung der Einladungswahrscheinlichkeit **im Vergleich mit klassischen Bewerbungsverfahren** bewirkt.

Die ermittelten Effekte anonymisierter Bewerbungsverfahren sind dabei allerdings nicht als repräsentativ zu betrachten, da die Mehrheit der teilnehmenden Organisationen bereits zuvor aktive Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen hatte. **Die teilnehmenden Unternehmen und Verwaltungen stellen insofern eine positive Auswahl dar. Es ist deshalb davon auszugehen, dass bei weniger engagierten Organisationen die Unterschiede zwischen den Bewerbungsverfahren signifikanter wären.** Die quantitative Evaluierung unterschiedlicher Verfahren, die durch das IZA vorgenommen wurde, liefert wichtige Hinweise über Tendenzen. Um abschließende Erkenntnisse zu erhalten, ist jedoch weitere Forschung erforderlich – was nicht zuletzt dem Modellcharakter des Pilotprojektes geschuldet ist.

⇒ **Bei Anonymisierung herrscht tendenziell Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen**

Anonymisierte Bewerbungsverfahren haben das Ziel, allen Bewerbenden die gleichen Chancen zu einer Einladung auf ein Bewerbungsgespräch zu geben – unabhängig davon, ob sie von Diskriminierung betroffen sind oder nicht.

**Dieses Ziel wurde im Pilotprojekt grundsätzlich erreicht, denn nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren herrscht überwiegend eine gleiche Einladungswahrscheinlichkeit für potenziell von Diskriminierung betroffene Personengruppen im Vergleich mit nicht von Diskriminierung betroffenen Gruppen.** Innerhalb der verschiedenen anonymisierten Bewerbungsverfahren war die Chance für Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. Eignungstest zu erhalten, genauso hoch wie für andere Gruppen.

Der Vergleich mit herkömmlichen Bewerbungsverfahren zeigt konkrete Effekte auf die einzelnen Gruppen.

⇒ **Frauen haben im Vergleich zum herkömmlichen Verfahren tendenziell bessere Chancen, zu einem Einladungsgespräch eingeladen zu werden.**

Es gibt Hinweise darauf, dass dies vor allem dann der Fall war, wenn sich die ausgeschriebene Stelle an Personen mit gewisser Berufserfahrung richtet und nicht an Berufseinsteiger. Anonymisierte Bewerbungsverfahren entfalten offenbar einen positiven Effekt für Frauen in Bezug auf potenzielle Brüche in ihrer Erwerbsbiografie. Das gilt offenbar vor allem für jüngere Frauen, die etwa wegen eines möglichen Kinderwunsches im herkömmlichen Bewerbungsverfahren potenziell benachteiligt wurden.

Bei Bewerbenden mit Migrationshintergrund war die Ausgangssituation unterschiedlich.

⇒ **Hatten Bewerbende mit Migrationshintergrund zuvor schlechtere Chancen auf eine Einladung, haben sich diese nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren verbessert, da sie dann die gleichen Chancen auf eine Einladung zu einem Einladungsgespräch wie andere Bewerbende haben.**

In anderen Fällen führen anonymisierte Bewerbungsverfahren bei dieser Gruppe zu keinem Effekt, und zwar dann, wenn bereits in der Ausgangssituation keine systematischen Unterschiede für einzelne Gruppen existierten. Hier spielt die Tatsache eine Rolle, dass die beteiligten Organisationen eine Positivauswahl in Sachen „Diversity“ darstellen. **Bei einer repräsentativen Stichprobe von Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern dürfte dieser Aspekt eine wesentlich geringere Rolle spielen, da belastbare empirische Studien ein substanzielles Ausmaß von Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt feststellen (vgl. u.a. Kaas und Manger, 2012).**

In wenigen Ausnahmefällen gibt es Hinweise darauf, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten in der Form bewirken, dass zuvor bevorzugte Personengruppen nun keine systematisch **höheren** Chancen auf eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch mehr erfahren.

#### **Ausblick: Nach dem Modellprojekt: „Qualifikationszentrierte Bewerbungsverfahren“**

**Die Verlagerung des Fokus auf die Qualifikationen wurde im Rahmen des Modellprojektes durchgängig als positiv bewertet. Langfristig erscheint es daher sinnvoll, anonymisierte, mindestens jedoch „qualifikationszentrierte“ Bewerbungsverfahren zu implementieren.**

Dabei werden auf die persönlichen Angaben auf der ersten Seite (Foto, Name, Anschrift, Geburtsdatum, Geburtsort, Staatsangehörigkeit und Familienstand) verzichtet. Weitere Angaben, die etwaige indirekte Rückschlüsse zulassen, könnten in diesen Fällen toleriert werden.

Diese Art des Bewerbungsverfahrens hätte den Vorteil, dass persönliche Angaben nicht mehr auf den ersten Blick erkenntlich sind und somit nicht mehr im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Hier wird ein starkes Gewicht auf die Qualifikationen gelegt, ohne dabei auf Zeugnisse und herkömmliche Unterlagen zu verzichten.

⇒ **Anonymisierte bzw. qualifikationszentrierte Bewerbungen schließen die Förderung von unterrepräsentierten Gruppen nicht aus.**

Diese ist nach der Erstausswahl aufgrund gleicher Eignung, Leistung und Befähigung (Qualifikationen) im zweiten Schritt des Bewerbungsprozesses auch weiterhin möglich. Diversity-Strategien, die nicht starr sind, sondern Qualifikationen berücksichtigen, können also weiterhin Anwendung finden, um strukturellen Ungleichheiten entgegenzuwirken.

In diesem Kontext stellen anonymisierte Bewerbungsverfahren nur einen Aspekt für das Diversity-Management in Organisationen dar. Derartige Verfahren können zwar Benachteiligungen einzelner Gruppen in einer entscheidenden Phase reduzieren und dabei helfen, mehr Chancengleichheit im Bewerbungsprozess herzustellen, nicht aber strukturelle Diskriminierung etwa im Bildungsbereich kompensieren. Dazu bedarf es weiterer Strategien.

Grundsätzlich erscheint es wünschenswert, dass Auswahlverfahren (noch) stärker als bislang unter den Gesichtspunkten der Transparenz und Objektivität gestaltet werden. Dies beinhaltet unter anderem die Definition genauer und geschärfter Anforderungsprofile sowie die Anwendung klarer und nachvollziehbarer Bewertungskriterien.

# ANHANG

## Muster 2.4.1: Standardisiertes Bewerbungsformular

Bitte freilassen

Bau 001

Sehr geehrte/r Bewerbende/r,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Unternehmen. Um auch weiterhin die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern und um neue Wege bei der Beschäftigtensuche zu gehen, beteiligen wir uns an dem Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Bitte verwenden Sie daher bei Ihren Angaben durchgängig geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. Bürokauffrau/-mann) und vermeiden Sie Angaben, die Rückschlüsse auf Ihr Alter, Ihr Geschlecht, Ihren Familienstand, Ihre Religion oder Ihre Herkunft zulassen.

### Kontaktdaten

Die Kontaktdaten werden von den weiteren Bewerbungsunterlagen getrennt. Das Entscheidungsgremium wird sie erst nach der Entscheidung über eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für die Kontaktaufnahme einsehen.

<b>Name und Anschrift</b>	<i>Marianne Mustermann Beispielallee 12 12345 Beispielshausen</i>
<b>Telefonnummer</b>	<i>012 - 3456789</i>
<b>E-Mail</b>	<i>mustermann@yahoo.de</i>



## Bewerbungsformular

Bitte freilassen

Bau 001

### Schulausbildung

Höchster Schulabschluss	<i>Abitur</i>
Abschlussnote	<i>2,5</i>

Bitte ankreuzen, wenn zutreffend: Ich habe Wehr- oder Zivildienst geleistet, ein Freiwilliges soziales Jahr absolviert oder als Au-pair gearbeitet

ja

nein

### Berufsausbildung / Studium

#### 1. Abschluss

Abschluss als	<i>Dipl.-Ingenieur/in Hochbau</i>
Abschlussnote	<i>3,2</i>
Dauer der Ausbildung / des Studiums	<i>59 Monate</i>
Universität	<i>Technische Universität Berlin</i>

#### 2. Abschluss

Abschluss als	<i>Baufacharbeiter/in mit Abitur</i>
Abschlussnote	<i>2,3</i>
Dauer der Ausbildung / des Studiums	<i>36 Monate</i>
Ausbildungsbetrieb	<i>Muster AG, Berlin</i>

## Berufserfahrung

Bitte geben Sie chronologisch (von Ihrer letzten Erfahrung angefangen) Ihre letzten fünf beruflichen Tätigkeiten an.

Jetzige Tätigkeit:

Seit: 35 Monaten

Arbeitgebendes Unternehmen	<i>Beispiel GmbH</i>
Schwerpunkte der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Arbeitsvorbereitung</i></li><li>• <i>Bauleitung für Gebäudesanierung und Neubauten</i></li><li>• <i>Kostenkalkulation von Bau- und Instandhaltungsmaßnahmen</i></li><li>• <i>Prüfung der technischen Spezifikation</i></li></ul>

### 2. Tätigkeit

Funktion	<i>Baufacharbeiter/in</i>
Arbeitgebendes Unternehmen	<i>Muster AG</i>
Dauer der Tätigkeit	<i>Monate: 24</i>
Schwerpunkt der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Arbeitsvorbereitung</i></li><li>• <i>Maurer-, Putz- und Betonarbeiten</i></li><li>• <i>Schweißen</i></li></ul>

### 3. Tätigkeit

Funktion	
Arbeitgebendes Unternehmen	
Dauer der Tätigkeit	Monate:
Schwerpunkt der Tätigkeit	

### 4. Tätigkeit

<input type="checkbox"/>	Funktion	
	Arbeitgebendes Unternehmen	
	Dauer der Tätigkeit	Monate:
	Schwerpunkt der Tätigkeit	

**Weitere Tätigkeiten / Praktika / Ehrenamtliches Engagement/  
Qualifizierungen**

**1. Tätigkeit**

Art der Tätigkeit	<i>Qualifizierung zur/zum Schweißfachingenieur/in</i>
Dauer der Tätigkeit	<i>Monate: 6</i>
Organisation/Unternehmen	<i>Schweißtechnische Lehr- und Versuchsanstalt Berlin</i>

**2. Tätigkeit**

Art der Tätigkeit	<i>Schulpraktikum</i>
Dauer der Tätigkeit	<i>Monate: 1</i>
Organisation/Unternehmen	<i>Muster AG, Berlin</i>

**Sprachkompetenzen**

Bitte geben Sie Ihre Fremdsprachenkenntnisse und das Sprachniveau an.

Sprache	Verhandlungssicher	Fließend	Gut	Grundkenntnisse
<i>Englisch</i>			X	

**Weitere Kompetenzen / Kenntnisse**

Bitte geben Sie fünf Ihrer Kernkompetenzen an (Bsp.: Sicherer Umgang mit MS Office)

1	<i>Sicherer Umgang mit MS Office und dem Internet</i>
2	<i>Projektmanagement</i>
3	<i>Finanzmonitoring</i>
4	<i>Bausicherung</i>
5	<i>Schweißaufsicht</i>

**Stärken**

Bitte geben Sie drei Ihrer Stärken an (Bsp.: Teamfähigkeit)

1	<i>Teamfähigkeit</i>
2	<i>Ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein</i>
3	<i>Verhandlungsgeschick</i>



### Hobbys /Interessen

1	<i>Segeln</i>
2	<i>Schwimmen</i>
3	<i>Gartenarbeiten</i>

### Gehaltsvorstellungen und Eintrittsdatum

Ihre Gehaltsvorstellung: *3.000/Monat brutto*

Ihr frühestmögliches Eintrittsdatum: *1.8.2011*

### Motivationsschreiben

Bitte erläutern Sie uns kurz die Gründe Ihrer Bewerbung. Vermeiden Sie dabei Angaben, die Rückschlüsse auf Ihr Alter, Ihr Geschlecht, Ihre Herkunft, Ihren Familienstand oder Ihre Religion zulassen.

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*Ihr geplantes Bauvorhaben interessiert mich sehr. Gern würde ich mich als Bauleitung in diesem Großprojekt engagieren. Meine bisherige Tätigkeit als Bauleiter/in bei der Beispiel GmbH hat mir viel Freude bereitet. Da unser Bauvorhaben im nächsten Monat abgeschlossen sein wird, suche ich nach neuen Herausforderungen.*

*Als geprüfte Schweißfachkraft bin ich dazu in der Lage die Schweißaufsicht zu führen. In den administrativen Tätigkeiten bin ich ebenso geübt wie in der Personalführung.*

*Aus persönlichen Gründen würde ich gern meinen Lebensmittelpunkt nach Hamburg verlagern. Ein kurzfristiger Einstieg wäre mir möglich.*

*Über ein persönliches Gespräch würde ich mich sehr freuen.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*Ihre Bewerberin/ Ihr Bewerber*

Bitte fügen Sie Ihrer Bewerbung **KEINE** Zeugnisse, Teilnahmebestätigungen oder Arbeitsnachweise bei.

## Muster 2.4.2: Blindschalten persönlicher Daten

### **Bewerbungsdaten**

---

#### **Bewerber/innendetails**

---

**Ausschreibung:** 2011 – B.A. Acc./C  
**Bewerbungsdatum:** 15.06.2011

#### **Adresse**

---

Anrede:  
Nachname, Vorname:  
Passwort:

#### **Persönliche Angaben**

---

Geburtsdatum:  
Geschlecht:  
**Führerschein Klasse B:** ja  
**Testergebnis (Eignungstest):** 99%

#### **Schulischer Werdegang**

---

**Schulabschluss/art:** Gymnasium  
**Abschlussjahr:** 2008  
**Notendurchschnitt:** 2-  
**Note Deutsch:** 2  
**Note Mathematik:** 3  
**Note Englisch:** 2+

### **Praktika**

---

Anzahl Praktika: 1  
Praktikum im eigenen Unternehmen: Nein

### **Berufsausbildung**

---

Abschluss: Bürokauffrau / Bürokaufmann  
Berufserfahrung: 3 Jahre Projektassistenz bei Beispiel-GmbH

### **Sonstige Kenntnisse**

---

Computerkenntnisse: gute PC-Kenntnisse

### **Sprachen**

---

2 Englisch: sehr gute Kenntnisse  
Französisch: gute Kenntnisse

### **Hobbys:**

---

Hobbys: Ich lese sehr gern und interessiere mich für fremde Kulturen. Zudem spiele ich Tennis.

### **Motivationsstatement**

---

Sehr geehrte Damen und Herren,

die von Ihnen angebotene Ausbildung interessiert mich sehr. Meine Englischkenntnisse konnte ich bei einem Schüleraustausch in den USA ausbauen. Nun würde ich mich freuen sie in der neuen Aufgabe zielführend einzusetzen. Im Umgang mit dem Computer bin ich geübt. Ich bin teamfähig, kommunikativ und flexibel. Von dem dualen Hochschulstudium erwarte ich Einblicke in die betriebswirtschaftlichen Vorgänge ihres Unternehmens.

## Muster 2.4.3: Übertragen von Daten in eine Tabelle

Nr.	Berufswunsch	(voraus.) Schulabschluss	Zeugnis 1 = letztes Zeugnis						Zeugnis 2 = vorletztes Zeugnis						Praktikal vorherige Berufserfahrung	Ehrenamtliches / Soziales Engagement	Sonstiges (Bewerbungsmappe, Arbeitsproben etc.)					
			Schulform	Mathe	Deutsch	Englisch	unentsch. Fehlst.	Fehltag unentsch.	Verspätun- gen	Schulform	Mathe	Deutsch	Englisch	unentsch. Fehlst.				Fehltag unentsch.	Verspätun- gen			
1	Bürokauffrau/mann	Fachabitur	Gymnasium	3-	2	2	3	2	1	2			2	Realschule	2	1	1	1			Sehr ansprechende Bewerbungsmappe	
2	Bürokauffrau/mann	mittlere Reife	Gemeinschafts- schule	3	2	3	3	2	1				4	Gemeinschafts- schule	4	3	2				Kein Anschreiben	
3	Bürokauffrau/mann	mittlere Reife	Oberschule	2	4	2															Nur ein Zeugnis beigelegt, dafür Praktikumszeugnisse	

## Muster 2.4.4: Schwärzen sensibler Angaben







An die  
Modell AG  
Olimpia Exzellenz  
Postfach 1234  
12345 Planstadt

15.06.2011

### Ihre Stellenausschreibung als Bürokauf

Sehr geehrte Frau Exzellenz,

Sie suchen zur Verstärkung Ihres Teams  Bürokauf . Da ich großes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle habe, möchte ich mich Ihnen vorstellen.

Gegenwärtig bin ich als Assis  in der Geschäftsführung bei der Beispiel GmbH tätig und insbesondere zuständig für die Organisation von Sitzungen und Besprechungen, die Erstellung von Statistiken und Präsentationen und die Erstellung von Budgets. Hier konnte ich meine Selbstständigkeit und mein Verantwortungsbewusstsein unter Beweis stellen, nachdem ich ein Jahr zuvor als Projektassis  mit dem Schwerpunkt Projektmanagement und Terminplanung eingestellt worden war. Aufgrund meiner schnellen Auffassungsgabe war ich in der Lage, mich in kurzer Zeit in dieses neue Aufgabengebiet einzuarbeiten.

Bereits seit Beginn meiner Ausbildung bei der Muster AG habe ich umfangreiche Erfahrungen im Bereich des Office Management sammeln können, die ich gern in die Modell AG einbringen möchte. Das Arbeiten mit Microsoft Office ist mir seitdem selbstverständlich vertraut wie auch der Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln, die Recherche in Datenbanken und die Organisation von Social Media Kampagnen. Ich bin nicht nur geistig mobil, sondern verfüge über einen Führerschein der Klasse B.

Zu meinen Stärken zähle ich ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit sowie eine sehr gute Teamfähigkeit. Diskretion sowie ein freundliches, sicheres und gepflegtes Auftreten sind für mich eine Selbstverständlichkeit.

Wenn ich Ihr Interesse geweckt habe, so freue ich mich über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch.

Mit freundlichen Grüßen

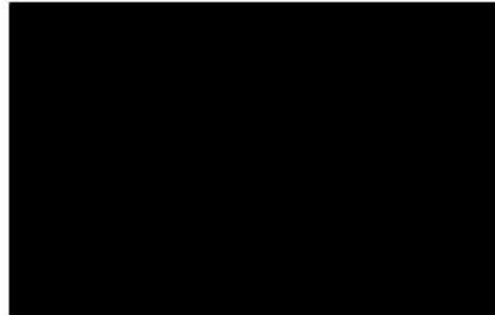
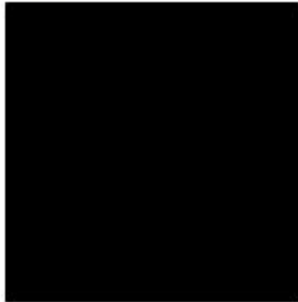


Anlagen



## Lebenslauf

### Persönliche Daten



Bürokauf

### Fachspezifische Erfahrungen



Assistent der Geschäftsführung, Bereich Groß- und Einzelhandel  
Beispiel GmbH, Berlin

#### **Aufgaben:**

- Vorbereitung der Buchhaltung
- Erstellung von Budgets
- Protokollführung bei Sitzungen und
- Besprechungen



Projektassistent  
Muster AG, Berlin

#### **Aufgaben:**

- Terminplanung und -überwachung
- Erstellen von Präsentationen

### Berufsausbildung



Muster AG, Berlin  
Bürokauf

### Schulbildung



Georg-Büchner-Schule, Berlin  
Realschulabschluss

### Kenntnisse und Fähigkeiten

**Sprachkenntnisse**

Englisch, Grundkenntnisse

**EDV-Kenntnisse**

Gute MS-Office-Kenntnisse, sicherer Umgang mit dem Internet

**Sonstige**

Führerschein Klassen B

**Hobbys**

Schwimmen, Segeln, Volleyball

**Tabelle 5.0: Anonymisierte Bewerbungsverfahren im Überblick**

Verfahren	Bewerbungen	Beschäftigungsbereich	Besonderheiten	Vergleichsgruppe
Verfahren 1	27	Fachkräfte	93 Prozent weibliche Bewerbende	Nachfolgende Stellenausschreibung
Verfahren 2	593	Führungskräfte	-	a) Vergangenheit b) andere Region
Verfahren 3	719	Nachwuchskräfte	-	-
Verfahren 4	128	Nachwuchskräfte	2 Prozent weibliche Bewerbende	-
Verfahren 5	a) 318 b) 89	Fachkräfte/ Führungskräfte	-	Vergangenheit
Verfahren 6	a) 505 b) 179	Fachkräfte/ Führungskräfte	-	Parallele Stellenausschreibung
Verfahren 7	248	Fachkräfte/ Führungskräfte	-	Fiktive Beurteilung anderer Personaler
Verfahren 8	809	Nachwuchskräfte	-	a) Vergangenheit b) Gegenwart
Verfahren 9	92	Nachwuchskräfte	93 Prozent Einladungswahrscheinlichkeit	a) Vergangenheit b) andere Region

## Tabellen 5.1: Einladungswahrscheinlichkeiten in anonymisierten Verfahren

### 5.1.1: Verfahren 1

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.2451**	0.4103***
Migrationshintergrund	-0.1344	-0.0120
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0456	0.5341
Anzahl Beobachtungen	27	27

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber und der höchste allgemeinbildende Schulabschluss.

### 5.1.2: Verfahren 2

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.0205	0.0302
Migrationshintergrund	-0.0595**	-0.0506*
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0064	0.0394
Anzahl Beobachtungen	593	593

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

*Anmerkungen:* Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind das Alter, Alter quadriert und beruflicher Abschluss. In der Stichprobe sind nur Bewerbende enthalten, die die Einstellungskriterien erfüllen.

### 5.1.3: Verfahren 3

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.1138***	0.1136***
Migrationshintergrund	-0.0628	-0.0827
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0146	0.0189
Anzahl Beobachtungen	719	719

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

*Anmerkungen:* Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind das Alter, Alter quadriert, Staatsangehörigkeit und Muttersprache. In der Stichprobe sind nur Bewerbende enthalten, die die Einstellungskriterien erfüllen.

### 5.1.4: Verfahren 4

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.0606	-0.0163
Migrationshintergrund	-0.0273	-0.0064
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0011	0.3200
Anzahl Beobachtungen	128	128

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

*Anmerkungen:* Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Durchschnittsnote des letzten Zeugnisses, generelle Praktikumserfahrung, die Sorgfältigkeit der Bewerbungsmappe, der berufliche Abschluss und die Information darüber ob der Bewerbende ein Mitarbeiterkind ist, in der Organisation bekannt und/oder Praktikant/in gewesen ist.



### 5.1.5a: Verfahren 5a

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.0210	-0.0088
Migrationshintergrund	-0.0382	-0.0491
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.1373	0.1560
Anzahl Beobachtungen	318	318

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber, Gehaltsvorstellungen und der berufliche Abschluss (FH, Uni). Zusätzlich wird in beiden Spezifikationen für zwei unterschiedliche Stellenausschreibungen kontrolliert, für welche die Basiseinladungswahrscheinlichkeit signifikant höher war als für andere Stellen.

### 5.1.5b: Verfahren 5b

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.1693*	0.1676
Migrationshintergrund	0.0629	0.0156
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.1043	0.1994
Anzahl Beobachtungen	89	89

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber, Gehaltsvorstellungen und der berufliche Abschluss (FH, Uni). Zusätzlich wird in beiden Spezifikationen für eine Stellenausschreibung kontrolliert, für welche die Basiseinladungswahrscheinlichkeit signifikant höher war als für andere Stellen.

### 5.1.6a: Verfahren 6a

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	-0.0256	-0.0138
Migrationshintergrund	-0.0670**	-0.0516*
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0091	0.0294
Anzahl Beobachtungen	505	505

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber und der berufliche Abschluss

### 5.1.6b: Verfahren 6b

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	-0.0072	-0.0073
Migrationshintergrund	-0.0632	-0.0090
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0058	0.0723
Anzahl Beobachtungen	179	179

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber und der berufliche Abschluss.

### 5.1.7: Verfahren 7

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	-0.0031	-0.0061
Migrationshintergrund	0.0129	-0.0143
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0002	0.0404
Anzahl Beobachtungen	248	248

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind das Alter, Alter quadriert, die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss und der berufliche Abschluss.

### 5.1.8: Verfahren 8

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.0171	0.0080
Migrationshintergrund	0.0886	0.1093
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0013	0.0157
Anzahl Beobachtungen	809	809

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind das Alter, Alter quadriert, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss und die Anzahl geleisteter Praktika

### 5.1.9: Verfahren 9

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.0834**	0.0627*
Migrationshintergrund	-0.0464	-0.0542
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R <sup>2</sup>	0.0347	0.1701
Anzahl Beobachtungen	92	92

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind das Alter, Alter quadriert, die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss und die Anzahl geleisteter Praktika.

## Tabellen 5.2: Einladungswahrscheinlichkeiten im Vergleich

### 5.2.1: Verfahren 1

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.3167**	-0.2779*	-0.7572
(b) Weibliches Geschlecht	0.1813	0.1139	-0.2004
(c) Migrationshintergrund	-0.0274	0.0032	0.1177
(d) Anonym x Weiblich			0.5704
(e) Anonym x Migrationshintergrund			-0.1518
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			-0.1869
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			-0.9090
R <sup>2</sup>	0.1113	0.2871	0.3149
Anzahl Beobachtungen	48	48	48

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber und der höchste allgemeinbildende Schulabschluss.

### 5.2.2a: Verfahren 2a

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.0393**	-0.0635***	-0.0900***
(b) Weibliches Geschlecht	-0.0213	-0.0085	-0.0336
(c) Migrationshintergrund	-0.0452**	-0.0415**	-0.0389
(d) Anonym x Weiblich			0.0655*
(e) Anonym x Migrationshintergrund			-0.0129
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			-0.0235
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			-0.1019**
R <sup>2</sup>	0.0068	0.0365	0.0383
Anzahl Beobachtungen	1.545	1.545	1.545

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind das Alter, Alter quadriert und der berufliche Abschluss. In der Stichprobe sind nur Bewerbende enthalten, welche die Einstellungskriterien erfüllen.

### 5.2.2b: Verfahren 2b

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.1594***	-0.2074***	-0.2751***
(b) Weibliches Geschlecht	-0.0167	0.0078	-0.0579
(c) Migrationshintergrund	-0.0786***	-0.0719***	-0.1224**
(d) Anonym x Weiblich			0.0992*
(e) Anonym x Migrationshintergrund			0.0717
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			-0.1759***
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			-0.2035***
R <sup>2</sup>	0.0466	0.1086	0.1138
Anzahl Beobachtungen	920	920	920

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind das Alter, Alter quadriert und der berufliche Abschluss. In der Stichprobe sind nur Bewerbende enthalten, welche die Einstellungskriterien erfüllen.

### 5.2.5: Verfahren 5

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	0.1198**	-0.0162	-
(b) Weibliches Geschlecht	0.0564	0.0131	-
(c) Migrationshintergrund	-0.0110	-0.0556***	-
(d) Anonym x Weiblich		0.1561	-
(e) Anonym x Migrationshintergrund		0.1184	-
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Nein	-
$\Delta$ : Summe (a) + (d)		0.1399*	
$\Delta$ : Summe (a) + (e)		0.1022	
R <sup>2</sup>	0.1682	0.1802	-
Anzahl Beobachtungen	238	238	-

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: In beiden Spezifikationen wird für eine Stellenausschreibung kontrolliert, für welche die Einladungswahrscheinlichkeit signifikant höher ausfällt als für andere Stellenausschreibungen.

### 5.2.6: Verfahren 6

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	0.0638*	0.0932**	0.1468*
(b) Weibliches Geschlecht	0.0166	0.0154	0.0443
(c) Migrationshintergrund	-0.0264	-0.0103	0.0127
(d) Anonym x Weiblich			-0.0557
(e) Anonym x Migrationshintergrund			-0.0461
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			0.0911*
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			0.1007
R <sup>2</sup>	0.0092	0.0429	0.0449
Anzahl Beobachtungen	340	340	340

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber und der berufliche Abschluss.

### 5.2.7: Verfahren 7

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.0484	-0.0484	-0.0485
(b) Weibliches Geschlecht	0.0300	0.0495	0.0816
(c) Migrationshintergrund	-0.0067	-0.0237	-0.0433
(d) Anonym x Weiblich			-0.0642
(e) Anonym x Migrationshintergrund			0.0392
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			-0.1126
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			-0.0093
R <sup>2</sup>	0.0040	0.0477	0.0490
Anzahl Beobachtungen	496	496	496

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind das Alter, Alter quadriert, die Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl früherer Arbeitgeber, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss und der berufliche Abschluss.

### 5.2.8a: Verfahren 8a

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	0.0572***	0.0746**	0.1122***
(b) Weibliches Geschlecht	0.0625***	0.0602***	0.0929***
(c) Migrationshintergrund	-0.0127	-0.0033	-0.0844
(d) Anonym x Weiblich			-0.0863**
(e) Anonym x Migrationshintergrund			0.1924
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			0.0259
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			0.3046**
R <sup>2</sup>	0.0089	0.0166	0.0201
Anzahl Beobachtungen	2.166	2.166	2.166

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind das Alter, Alter quadriert, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss und die Anzahl geleisteter Praktika.

### 5.2.8b: Verfahren 8b

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.0750	-0.0707	0.0046
(b) Weibliches Geschlecht	0.0394	0.0276	0.1557*
(c) Migrationshintergrund	0.1152	0.1191	0.1597
(d) Anonym x Weiblich			-0.1482
(e) Anonym x Migrationshintergrund			-0.0510
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			-0.1436**
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			-0.0464
R <sup>2</sup>	0.0068	0.0177	0.0206
Anzahl Beobachtungen	938	938	938

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind das Alter, Alter quadriert, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss und die Anzahl geleisteter Praktika.

### 5.2.9a: Verfahren 9a

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	0.4396***	0.4593***	0.4572***
(b) Weibliches Geschlecht	0.0877	0.0855	0.0961
(c) Migrationshintergrund	-0.0635	-0.0781	-0.0876
(d) Anonym x Weiblich			-0.0216
(e) Anonym x Migrationshintergrund			0.0185
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			0.4357***
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			0.4757***
R <sup>2</sup>	0.2430	0.2770	0.2772
Anzahl Beobachtungen	190	190	190

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind Alter, Alter quadriert, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Anzahl geleisteter Praktika, die Berufserfahrung (in Jahren) und die Anzahl früherer Arbeitgeber.

### 5.2.9b: Verfahren 9b

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	0.3043***	0.3501***	0.4069***
(b) Weibliches Geschlecht	0.0717	0.0661	0.0290
(c) Migrationshintergrund	0.0105	-0.0039	0.0907
(d) Anonym x Weiblich			0.0480
(e) Anonym x Migrationshintergrund			-0.1554
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
$\Delta$ : Summe (a) + (d)			0.4549***
$\Delta$ : Summe (a) + (e)			0.2515**
R <sup>2</sup>	0.1498	0.2755	0.2855
Anzahl Beobachtungen	155	155	155

\* signifikant auf dem 10%-Niveau; \*\* signifikant auf dem 5%-Niveau; \*\*\* signifikant auf dem 1%-Niveau.

Anmerkungen: Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind Alter, Alter quadriert, der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Anzahl geleisteter Praktika, die Berufserfahrung (in Jahren) und die Anzahl früherer Arbeitgeber.



## Literaturverzeichnis

- Akman, S.; Gülpinar, M.; Huesmann, M.; Krell, G. (2005): Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. *Personalführung* 10/2005, 72-75.
- Åslund, O.; Nordström Skans, O. (2012): Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field? *Industrial and Labor Relations Review* 65(1), 82-107.
- BMFSFJ (2004): *Frauen in Deutschland – Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Cediey, E. and F. Foroni (2008): Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin in France. *International Migration Papers* 85E, ILO International Migration Programme.
- Ears and Eyes (2010): Pressemitteilung (8. November 2010).
- Kaas, L.; Manger C. (2012). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review* 13 (1), 1-20.
- Krause, A.; Rinne, U.; Zimmermann, K.F. (2010): Anonymisierte Bewerbungsverfahren. *IZA Research Report* 27. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Leithäuser, T.; Volmerg, B. (1988): *Psychoanalyse in der Sozialforschung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayring, P. A. E. (2007): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, P. A. E.; Gläser-Zikuda, M. (2005): *Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- McGinnity, F.; Nelson, J.; Lunn, P.; Quinn, E. (2009): *Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment*. Dublin: The Equality Authority and The Economic and Social Research Institute.

Diese PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle

des Bundes

Glinkastraße 24

10117 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Kontakt:

Zentrale: 030 18 555-1855

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

Gestaltung: ADS

Stand: März 2012