

1 Die Landesdelegiertenkonferenz der Jusos Hamburg hat auf der Landesdelegiertenkonferenz am  
2 28.01.2012 beschlossen:

## 3 **Anonymisiertes Bewerbungsverfahren für den öffentlichen Dienst** 4 **in Hamburg**

5

### 6 Forderung:

7 Die Landesdelegiertenkonferenz der Jusos Hamburg möge beraten, beschließen und an  
8 die SPD-Bürgerschaftsfraktion und den Landesparteitag der Hamburger SPD  
9 weiterleiten:

10 Für Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst der Stadt Hamburg soll  
11 zukünftig ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren angewendet werden,  
12 sobald sich externe Bewerber auf ausgeschriebene Stellen bewerben dürfen.  
13 Relevante Merkmale wie Name, Alter, Geschlecht etc. werden dabei im  
14 Nachhinein anonymisiert oder aber den Bewerbern, die den Lebenslauf per Post  
15 oder Mail schicken, wird von vorneherein ein gesondertes Formular zur  
16 Verfügung gestellt.

17

### 18 Begründung:

19 Studien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Uni Konstanz haben gezeigt,  
20 dass z.B. die Angabe eines türkischen Namens ausreicht, die Chance auf ein  
21 Vorstellungsgespräch um 14% zu senken, in Unternehmen mit weniger als 50  
22 Beschäftigten sogar um 24%.

23 Das anonymisierte Bewerbungsverfahren soll dafür sorgen, dass Menschen nicht mehr  
24 aufgrund bestimmter äußerlicher Merkmale wie Alter, Geschlecht oder  
25 Migrationshintergrund oder Wohngegend aussortiert werden, sondern die Chance  
26 erhalten, durch ihre Qualifikationen zu überzeugen. Die Erprobung des anonymisierten  
27 Bewerbungsverfahrens in anderen europäischen Ländern zeigte, dass dadurch die  
28 Chance gerade von Frauen und Migrant\_innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen  
29 zu werden, erheblich stieg. Mit der Einladung zum Bewerbungsgespräch ist eine  
30 wichtige Hürde auf dem Weg zu einem Job schon genommen, in einem



31 Bewerbungsgespräch haben die Menschen dann die Chance auch menschlich zu  
32 überzeugen, eben diese wird ihnen sonst häufig verwehrt.

33 An dem Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ nehmen neben Firmen  
34 auch das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit und die  
35 Stadtverwaltung von Celle teil. Das Resümee des Zwischenberichtes vom Juni 2011 ist  
36 durchweg positiv. Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
37 (ADK), sagte dazu im Gespräch mit NJW-aktuell<sup>1</sup>:

38 „Nach der Hälfte der Projektlaufzeit im Juni dieses Jahres wurden 111 Stellen,  
39 Ausbildungs- und Studienplätze anonymisiert vergeben. Laut Angaben der  
40 Personalverantwortlichen ist das Fehlen der persönlichen Angaben kein Problem. Es  
41 wurde als positiv bewertet, dass die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber in  
42 den Vordergrund gerückt ist. Auch das Fehlen eines Fotos fanden einige angenehm, da  
43 sie nicht von Äußerlichkeiten abgelenkt werden konnten. Eine Organisation plant  
44 bereits jetzt die Fortführung anonymisierter Bewerbungsverfahren. Wir haben aber  
45 auch die Bewerber befragt, die ein einheitliches anonymisiertes Bewerbungsformular  
46 ausgefüllt und eingereicht haben. Die Ergebnisse der Befragung freuen uns: Über 45 %  
47 würden dieses Verfahren gegenüber dem herkömmlichen bevorzugen. Lediglich jeder  
48 Dritte präferiert das gewohnte Auswahlverfahren. Knapp 19 % gaben keine Präferenz an.  
49 Auf Basis der anonymisierten Unterlagen war es mit allen getesteten Methoden  
50 möglich, eine qualifizierte Vorauswahl zu treffen. [...]Ob es einen Mehraufwand gibt  
51 oder nicht, hängt einzig davon ab, wie anonymisiert wird. Nach unseren ersten  
52 Erfahrungen können Bewerbungsverfahren, die mit standardisierten oder Online-  
53 Formularen durchgeführt werden, die Sache sogar vereinfachen und sparen damit Zeit.  
54 Das nachträgliche Anonymisieren durch Schwärzen oder Übertragen von Daten in eine  
55 Tabelle ist zwar zeitintensiver. Es macht jedoch einen hohen Grad an Anonymisierung  
56 möglich, da die Methoden gründlich sind. [...] Das Weglassen des Fotos haben die  
57 Personalerinnen und Personaler besonders positiv bewertet – dadurch werde die  
58 Aufmerksamkeit viel mehr auf die Qualifikation gelenkt.[...] Selbst wenn sich  
59 Rückschlüsse nicht hundertprozentig verhindern lassen, so werden sie zumindest  
60 erschwert. Beim Alter kann zwar die bisherige Berufserfahrung Hinweise darauf geben –  
61 allerdings nur ungefähr. Und da kann es für Betroffene schon einen Unterschied  
62 machen, ob der oder die Bewerbende nach reiflicher Durchsicht der Unterlagen

---

<sup>1</sup> Erschienen in NJW-aktuell, Ausgabe 37/2011 vom 31.5.2011, abrufbar unter:  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/2011\\_KW37\\_NJW.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/2011_KW37_NJW.pdf?__blob=publicationFile)



63 „vermutlich über 40 Jahre alt ist“ oder ob auf der ersten Seite ganz oben steht: „geboren  
64 1955“. [...] In der ersten Halbzeit des Pilotprojekts war[en Fehlbesetzungen] bei den 111  
65 vergebenen Stellen kein Thema. Das Risiko von Fehlbesetzungen besteht meines  
66 Erachtens ohnehin immer, auch bei gewohnten Auswahlverfahren. Warum sollte der  
67 Verzicht auf persönliche Angaben oder ein Foto zu mehr Fehlbesetzungen führen?“