

THEMENINFORMATION

Sollen Bewerbungsverfahren bis zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch anonymisiert durchgeführt werden?

1. Begrifflichkeit

In einem *Bewerbungsverfahren* können sich Personen, die an einem bestimmten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis in einem Unternehmen oder etwa im öffentlichen Dienst interessiert sind, bei dem personalsuchenden Arbeitgeber vorstellen. Typische Stufen eines solchen Verfahrens sind: Stellenausschreibung des Arbeitgebers, schriftliche Bewerbung auf die Ausschreibung oder in eigener Initiative, Vorauswahl eingegangener Bewerbungen, ggf. Assessment-Center, Bewerbungsgespräch. Am Ende des Verfahrens wird über die Stellenbesetzung entschieden und ein Arbeits- oder Ausbildungsvertrag geschlossen. Das Bewerbungsschreiben soll in der Regel Angaben zur Motivation, Lebenslauf, ein Foto, Zeugnisse und, soweit möglich, Referenzen enthalten. Wer sich für eine Stelle bewirbt, will mit der Bewerbung den Arbeitgeber von der persönlichen Eignung für eine bestimmte Funktion oder Aufgabe überzeugen. Die Bewerbung gilt zugleich als erste Arbeitsprobe. Form und Inhalt von Bewerbungsverfahren unterscheiden sich nach Branchen, Betriebsgrößen und der Wertigkeit der Stelle, außerdem nach wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen.

Eine *anonymisierte Durchführung* von Bewerbungsverfahren bedeutet, dass für eine schriftliche Bewerbung zunächst auf ein Foto der sich bewerbenden Person, auf Namen, Adresse, Geburtsdatum sowie Angaben zu Geschlecht, Familienstand oder Herkunft verzichtet wird. Darüber hinaus können alle üblichen Informationen abgefragt werden, etwa zu Ausbildung, Erfahrung oder Motivation. So soll die bewusste oder unbewusste Benachteiligung bestimmter Personengruppen ausgeschlossen oder verringert werden. Eine *anfängliche Anonymisierung* kann durch technische oder inhaltliche Gestaltung des Bewerbungssystems erreicht werden. In einer Online-Bewerbungsmaske oder einem digitalen Fragebogen finden sich dann standardisierte Eingabefelder nur für zulässige Kategorien. Alle weiteren Informationen werden zunächst gar nicht erhoben oder durch das Bewerbungssystem blindgeschaltet. Sie können dann nur von bestimmten Personen in der Personalabteilung des Arbeitgebers oder automatisiert durch das System verwendet werden, etwa die Emailadresse zur Kontaktaufnahme. Möglich ist auch eine *nachträgliche Anonymisierung*, z.B. durch Übertragung relevanter Daten in eine Tabelle oder durch Schwärzen der Bewerbungsunterlagen per Hand.

In einem *Vorstellungsgespräch* können der Arbeitgeber und die Person, die sich bewirbt, Nachfragen aneinander richten und sich einen persönlichen Eindruck voneinander und einer möglichen Zusammenarbeit verschaffen. Wer für die den Arbeitgeber an einem solchen Gespräch teilnimmt, wird unterschiedlich gehandhabt. Bei größeren Organisationen sind regelmäßig bis zu fünf Personen anwesend, etwa aus der Leitungsebene, der Fach- und der Personalabteilung, von Betriebs- bzw. Personalrat sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung.

Bis zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch wäre die Anonymität zu wahren. Ab diesem Abschnitt des Bewerbungsverfahrens muss sie aufgehoben werden, um zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen und um dieses durchführen zu können.

2. Gegenwärtige Regelung

In Deutschland gibt es bisher keine gesetzliche Regelung, die eine generelle Verpflichtung zur anonymisierten Durchführung von Bewerbungsverfahren begründet. Es finden sich aber verschiedene Vorschriften, die Diskriminierungen – auch in der Arbeitswelt – verbieten.

Diskriminierungsverbote werden schon durch das **Grundgesetz** (GG) aufgestellt. Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG schreibt vor, dass »*niemand [...] wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf*«. Satz 2 ergänzt, dass »*Niemand [...] wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf*«. Die beschriebenen Verbote richten sich zunächst nur an den Staat, gelten unmittelbar also nur für das Handeln von Organen der Legislative, Exekutive und Judikative. Direkte Auswirkungen hat dies, wenn der Staat selbst als Arbeitgeber auftritt. Bei der Auswahl von Angestellten für den Öffentlichen Dienst und der Berufung in ein Beamtenverhältnis dürfen nach Artikel 33 Absatz 2 GG nur »*Eignung, Befähigung und fachliche Leistung*« entscheiden, insbesondere Religionszugehörigkeit darf nach Absatz 3 hier keinen Unterschied machen.

Zwischen einer bei einem privaten Unternehmen beschäftigten Person und ihrem Arbeitgeber finden die Diskriminierungsverbote aus dem Grundgesetz keine unmittelbare Anwendung. Um Diskriminierungen auch in derartigen privaten Rechtsbeziehungen zu unterbinden, hat der Bundestag im Jahr 2006 das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) beschlossen. § 1 AGG regelt als Ziel des Gesetzes, »*[...] Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen*«. Der Anwendungsbereich des AGG erstreckt sich dabei auch auf das Bewerbungsverfahren. In § 2 Absatz 1 Nummer 1 AGG heißt es: »*Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind [...] unzulässig in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position [...]*«. Nach § 7 Absatz 1 AGG dürfen »*Beschäftigte [...] nicht [...] benachteiligt werden*«, wobei nach § 6 Absatz 1 Satz 2 AGG auch »*Bewerberinnen und Bewerber*« als Beschäftigte gelten. Eine Benachteiligung liegt nach § 3 Absatz 1 AGG vor, »*[...] wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde*«.

Das AGG verbietet Benachteiligungen auch im Bewerbungsverfahren generell und untersagt in § 11 AGG zudem explizit, dass Arbeitsplätzen in benachteiligender Weise unter Bezugnahme auf die Gründe des § 1 AGG ausgeschrieben werden. Kommt es trotz bestehender Verbote zu einer Benachteiligung, ist der Arbeitgeber gemäß § 15 AGG zur Zahlung von Schadensersatz verpflichtet, nicht aber zur nachträglichen Einstellung der betroffenen Person. Auch durch das AGG wird dem Arbeitgeber also keine Pflicht auferlegt, Bewerbungsverfahren in Bezug auf die genannten Merkmale von vornherein anonymisiert durchzuführen.

Rechtlich unverbindlich sind **Selbstverpflichtungen** wie die seit 2006 existierende »Charta der Vielfalt«, die zu einem von der EU-Kommission koordinierten Netzwerk zur Förderung der Diversität in der Arbeitswelt gehört. Die bisher 4.000 Unternehmen und Institutionen erklären mit ihrer Unterzeichnung, dass sie als Arbeitgeber Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen bzw. fördern werden. Eine explizite Selbstverpflichtung, Bewerbungen nur noch anonymisiert durchzuführen, ist hiervon jedoch ebenfalls nicht umfasst.

3. Aktualität der Streitfrage

Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende, Menschen mit Behinderung, Frauen mit Kindern (beim Wiedereinstieg ins Arbeitsleben) oder muslimische Frauen mit Kopftuch werden in Bewerbungsverfahren oft benachteiligt. Sie haben deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Das belegen zahlreiche Studien, in denen die Wirkung von Vorurteilen auf den Bewerbungsprozess untersucht wird immer wieder aufs Neue. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bestätigt derartige Erkenntnisse kontinuierlich in ihrem alle vier Jahre zu erstellenden und zuletzt im September 2021 veröffentlichten Bericht über Diskriminierung in Deutschland.

Vorurteile im Bewerbungsprozess

Im Rahmen einer ersten Kontaktaufnahme mit Unbekannten sind Menschen darauf angewiesen, auf Eindrücke, Erfahrungen und Erlebnisse aus früheren Begegnungen zurückzugreifen, um Wahrnehmungen in Bezug auf das neue Gegenüber zu verarbeiten. Zur Orientierung bilden Menschen Kategorien, um eintreffende Informationen zu ordnen. **Typische Kategorien zur Einordnung einer Person** sind deren Geschlecht, Hautfarbe, Alter, der Gesundheitszustand oder die Religion. Die von Menschen oft seit der Kindheit gelernten oder später übernommenen Kategorien sind dabei überwiegend nicht neutral. An die Wahrnehmung persönlicher Merkmale einer Person und deren Zuordnung zu einer Kategorie schließen generelle Wertungen an. Soweit die individuelle Bedeutung der Merkmale für die konkrete Person dabei außer Betracht bleibt, sind Vorurteile problematisch. Dies wird vor allem bedeutsam, wenn Vorurteile nicht bloß persönliche Gedanken bleiben, sondern sich negativen Folgen für eine andere Person in Entscheidungen und Verhaltensweisen niederschlagen, bei denen an die generelle Einordnung persönlicher Merkmale angeknüpft, also benachteiligt wird.

Der Zusammenhang zwischen persönlicher Einstellung und Entscheidungen im Rahmen von Bewerbungsverfahren wurde in **zahlreichen Studien** untersucht. Dabei deuten die Ergebnisse überwiegend in eine Richtung: Vorurteile – ob bewusst oder unbewusst – spielen bei der Sichtung schriftlicher Bewerbungsverfahren eine große Rolle. So zeigte etwa die Studie des Bonner Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) aus dem Jahr 2016, dass allein ein türkisch klingender Name zu einer deutlich schlechteren Chance führt, eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch zu erhalten. Die fiktive „Sandra Bauer“ erhielt diese bei fast jeder fünften Bewerbung – „Meryem Öztürk“ bei gleicher Qualifikation nur noch in 13,5 % der Fälle. Drastisch reduziert war die Erfolgsquote, wenn „Frau Öztürk“ auf dem Bewerbungsfoto zusätzlich ein Kopftuch trug: Eine positive Rückmeldung erfolgte dann nur noch auf 4,2 % der Bewerbungen. Eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) aus dem Jahr 2020 kommt beim Vergleich der Gesprächseinladungschancen von Müttern gegenüber Frauen ohne Kinder zu ähnlichen Ergebnissen: Bei gleicher Qualifikation mussten Mütter mit einem Kind im Alter von drei Jahren rund 1/3 zusätzliche Bewerbungen verschicken. Bei insgesamt ausgeglichener Geschlechterverteilung in der betroffenen Branche wurden Väter demgegenüber genauso häufig zu einem Gespräch eingeladen wie Männer ohne Kinder.

Erkenntnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Zusammenhang mit einer Bewerbung für einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz, gestaltet sich der Nachweis einer zwar verbotenen, aber im Sinne der Studienlage dennoch praktisch vorkommenden, Ungleichbehandlung oft besonders schwierig, weil regelmäßig zwar begründete Vermutungen, aber keine belastenden Tatsachen vorliegen.

Vor Gericht muss von der betroffenen Person dargelegt werden, dass der Grund für die ausgebliebene Einladung zu einem Bewerbungsgespräch und das damit verbundene Scheitern der Bewerbung gerade in einer vorurteilsbedingten Benachteiligung im Verfahren liegt. Oft fehlt es hierfür an Informationen aus dem Organisationsbereich des Unternehmens, die entsprechende Indizien liefern könnten – darauf haben Betroffene aber zumeist keinen Zugriff. Auf diesen Umstand weist auch die ADS in ihrem zuletzt im September 2021 erschienenen Bericht hin. Diesem lässt sich entnehmen, dass die bisherigen Instrumente in Form der Regelungen im AGG allein nicht ausreichen, um Benachteiligungen im Bewerbungsverfahren wirksam zu verhindern. Die ADS schlägt daher vor, »dass es zumindest in bestimmten Fallkonstellationen, die ein Diskriminierungsrisiko nahelegen (z.B. Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch von Frauen nach der Elternzeit trotz Qualifikation) einen Auskunftsanspruch für die Bewerber*innen geben [sollte]«. Auf anonymisierte Bewerbungsverfahren wird im Bericht der ADS nicht eingegangen, obwohl dazu konkrete Erfahrungswerte vorliegen.

So werden Unternehmen, die von sich aus auf anonymisierte Bewerbungsverfahren setzen, seit dem Jahr 2014 von der ADS mit einem **Leitfaden** unterstützt. Dieser beruht auf den Erkenntnissen aus einem **deutschlandweiten Modellprojekt** in den Jahren 2010 bis 2012 unter Beteiligung verschiedener Unternehmen, Behörden und Kommunen. Getestet hatte man anonymisierte Bewerbungsverfahren mit standardisierten Formularen, Blindschalten sensibler Daten bei Online-Bewerbungen sowie händischer Übertragung in Tabellen oder dem Schwärzen entsprechender Informationen. Aufgrund des bürokratischen Aufwands der anderen Methoden war dabei nur die standardisierte Methode als sinnvoll bewertet worden. Das Ergebnis: Bei Frauen verbesserten sich die Chancen tendenziell, bei Bewerbern mit Migrationshintergrund waren zumindest die Nachteile verschwunden. Die Bundesagentur für Arbeit erhielt damals auf ihre eigene Ausschreibung für Nachwuchsführungskräfte 60 % zusätzliche Bewerbungen bei einem deutlich erhöhten Anteil sich bewerbender Personen mit Migrationshintergrund. Die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung für die getesteten anonymisierten Bewerbungsverfahren wurde seinerzeit durch die ADS aber nicht erhoben.

Bewerbungsverfahren in einer sich wandelnden Arbeitswelt

Wachsende Ansprüche junger Menschen an ihr berufliches Umfeld sorgen, wie auch der allgemeine **Fachkräftemangel** dafür, dass Unternehmen mehr denn je mit einem attraktiven Gesamtpaket um Arbeitskräfte werben müssen. Im »war for talents« haben viele Unternehmen längst erkannt, welche Bedeutung personeller **Diversität** für die Außendarstellung, für Ansprache und Rekrutierung fernab klassischer Zielgruppen zukommt. Dies betrifft vor allem internationale Konzerne auf der Suche nach Personal mit akademischen Abschlüssen, nicht aber kleine und mittelständische Ausbildungsbetriebe. Aber auch wenn die gesellschaftliche Entwicklung dazu führt, dass in einem Unternehmen Diversität »großgeschrieben« wird, wirft dies die Frage auf, ob nicht gerade dann sichergestellt werden sollte, dass Personen allein aufgrund der Leistung und nicht wegen Hautfarbe oder Religion eingestellt wurden.

Die fortschreitende **Digitalisierung** betrifft auch die Durchführung von Bewerbungsverfahren, die insbesondere in großen Unternehmen gestützt durch Software und künstliche Intelligenz ablaufen. Ein solches »robot recruiting« wird mitunter gerade deshalb eingesetzt, um menschliche Vorurteile auszuschließen. Auch diese Entwicklung sorgt für eine Aktualität der Streitfrage. Denn auch mit KI gibt es gerade keine Klarheit über diskriminierungsfreie Entscheidungen. Auch Algorithmen diskriminieren, da sie hier ähnlich funktionieren wie Menschen – durch Einordnung von Informationen in bestimmte und angelernte Kategorien.

4. Relevanz der Streitfrage

Personen, die sich für ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz bewerben, werden durch das vom Gesetzgeber auszugestaltende verfassungsrechtliche **Diskriminierungsverbot** und die von Artikel 12 Absatz 1 GG garantierte **Freiheit der Berufswahl** geschützt. Das Recht auf freien Zugang zu allen Ämtern im öffentlichen Dienst wird von Artikel 33 Absatz 2 und 3 GG garantiert. Dabei wirkt in den von der Streitfrage erfassten Sachverhalten einer Bewerbungssituation eine Diskriminierung aufgrund der bereits in der Verfassung aufgezählten Merkmale regelmäßig besonders schwerwiegend, da es um den Zugang zu einer dauerhaften Erwerbstätigkeit geht und nicht etwa um den kurzfristigen Aufenthalt in einer Diskothek. Wer sich für eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle bewirbt, bereitet damit häufig den Eintritt in eine neue Lebensphase vor, z.B. junge Menschen nach ihrem Schulabschluss oder Mütter nach der Geburt eines Kindes. Ob erstmalige Aufnahme einer Berufstätigkeit, Berufswechsel oder Beendigung einer Phase der Arbeitslosigkeit – der Weg dorthin ist ein bedeutsamer Entscheidungsprozess, der mit einer Bewerbung beginnt. Wenn dabei ein ausländischer Name oder die Herkunft eine Rolle spielen, entscheiden nicht individueller Fleiß, Bemühen und Leistung, sondern von Menschen unbeeinflussbare Faktoren und generelle Vorurteile über die Verteilung von Zukunftschancen und den mit einer Beschäftigung verbundenen finanziellen Aufstieg. Potenziell ist davon auch ein großer Teil der Gesellschaft betroffen. Das zeigen die Vielzahl der Merkmale, die regelmäßig Benachteiligungen auslösen und auch die Alltäglichkeit des Bewerbungsverfahrens. Das Schreiben einer Bewerbung wird schon in der Schule erlernt und im weiteren Verlauf des Lebens der Allermeisten wieder und wieder relevant.

Auf der anderen Seite geht es um die **Rechte der Unternehmen und der Gewerbetreibenden**, die – ebenso geschützt durch die verfassungsrechtlich garantierte Berufsfreiheit – grundsätzlich selbst über alle Fragen entscheiden können, die für ihre wirtschaftliche Betätigung von Bedeutung sind. Dazu gehört insbesondere die freie Entscheidung über Auswahl und Anzahl der Beschäftigten – für den kleinen Gärtnereibetrieb und auch für den großen DAX-Konzern. Bereits mit den gegenwärtigen Regelungen im AGG greift der Gesetzgeber in die **unternehmerische Freiheit** ein, als Ausnahme von der grundsätzlich bestehenden **Privatautonomie**. Mit einer Verpflichtung zur anonymisierten Durchführung von Bewerbungsverfahren würde ein solcher Eingriff zwar nur die Gestaltung eines Verfahrens und nicht auch das Ergebnis selbst beeinflussen – hier herrschen ja bereits die beschriebenen Verbote. Auch eine derartige Einmischung in die Organisation von Abläufen in Privatunternehmen durch den Staat muss aber gut begründet sein. Hierdurch entsteht nicht nur zusätzliche Bürokratie, die zu einem Wettbewerbsnachteil führen kann – hierdurch können auch eigene Bestrebungen von Unternehmen und Betrieben erschwert werden, die sich eigenständig um gerechte Bewerbungsverfahren bemühen oder Maßnahmen zur Förderung von Diversität treffen.

In einer am Leitbild der **sozialen Marktwirtschaft** orientierten Gesellschaft besteht ein besonders Interesse daran, dass Positionen aufgrund erworbener Qualifikationen vergeben und Menschen nicht aufgrund unbeeinflussbarer Merkmale daran gehindert werden, zur wirtschaftlichen Leistungskraft beizutragen, die den sozialen Fortschritt aller sichern soll. So stellt sich die Frage, wie und in welchen Bereichen der **Staat** zur Verhinderung ungerechtfertigter Ungleichbehandlungen außerhalb seines eigenen Organisationsbereichs einschreiten soll. Ob Chancengleichheit in der Arbeitswelt durch einen staatlichen Eingriff in die Organisationsfreiheit der Unternehmen erreicht werden kann und soll, bedarf der Debatte.

5. Argumente Pro & Contra (Beispiele)

Pro	Contra
Anonymisierung ermöglicht gute Entscheidungen. Da die entsprechenden Merkmale einer Person nicht zur Benachteiligung im Bewerbungsverfahren führen dürfen, ist es konsequent, diese gar nicht erst zu erheben und den Fokus auf Informationen zu Abschlüssen oder Fremdsprachen zu legen. Foto, Name, Alter und Geschlecht sagen über die Qualifikationen nichts aus.	Durch Anonymisierung werden Bewerbungen gesichts- und namenlos. Erst die Kenntnis persönlicher Merkmale ermöglicht dem Arbeitgeber, eine Person einzuschätzen und das Vertrauen aufzubauen, das er zur Auswahl braucht. Darauf kann man nicht verzichten, denn ohne diese Informationen können allein aufgrund der Unterlagen keine guten Entscheidungen getroffen werden.
Die Anonymisierung von Bewerbungen ist geeignet, Diskriminierung zu verhindern. Sie stellt sicher, dass allein die Leistung entscheidet. Vor allem Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund erhalten durch Anonymisierung nachweislich bessere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.	Die Maßnahme ist zur Problemlösung nicht geeignet. Da die Anonymisierung ausschließlich den Verfahrensabschnitt der schriftlichen Bewerbung erfasst, hilft sie Betroffenen nicht. Das Problem der vorurteilsbedingten Diskriminierung wird so lediglich auf das nicht-anonymisierte Bewerbungsgespräch verschoben.
Wenn allein die Leistung zählt, kann niemand wegen Herkunft oder Hautfarbe benachteiligt werden. Das führt zu Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren. Wenn bei derartig wichtigen Entscheidungen Diskriminierungen verhindert werden, profitieren alle davon.	Herkunft oder Hautfarbe erzeugen schon vor Eintritt ins Berufsleben Ungleichheiten, die auch ein anonymisierter Lebenslauf offenbart. Selbst wenn nur die Leistung zählt, wird so an vorherige Ungleichheit angeknüpft. Anonymisierung schafft also keine Chancengleichheit.
Anonymisierte Bewerbungsverfahren führen zu mehr Vielfalt. Unternehmen können so auch Personen ansprechen, die in der Vergangenheit Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben oder grundsätzlich Wert auf eine positive Haltung des Arbeitgebers zu Diversität im Unternehmen legen. So wird es insgesamt leichter, gute Arbeitskräfte zu finden.	Anonymisierte Verfahren erschweren die komplizierte Personalsuche bei einem internationalen Wettkampf um Arbeitskräfte und gefährden so die Wettbewerbsfähigkeit. Es ist sinnvoller, gezielt die Diversität zu fördern, wenn das für den Arbeitgeber wichtig ist. Auch solche Förder- oder Quotenregelungen werden durch Anonymisierung erschwert.
Appelle an die Selbstverpflichtung von Unternehmen sind gut gemeint, können aber nachhaltigen gesellschaftlichen Wandel nicht herbeiführen. Deshalb bedarf es einer gesetzlichen Vorgabe.	Viele Unternehmen bemühen sich bereits um eine diskriminierungsfreie Einstellungspraxis. Sie haben ein eigenes Interesse an Diversität und bestmöglicher Personalauswahl, was entsprechende Selbstverpflichtungen zeigen.
Bisher reicht das AGG nicht aus, um Diskriminierung bei der Sichtung von Bewerbungen zu verhindern. Verbote bringen nichts, wenn Verstöße kaum zu beweisen sind. Diskriminierung sollten von vornherein unterbunden werden, statt Betroffene nachträglich zu entschädigen. Dazu braucht es ein staatliches Einschreiten, eine gesetzliche Pflicht zur Anonymisierung.	Statt weiterer Eingriffe des Staates in die Organisationsfreiheit von Unternehmen könnten auch die bisherigen Regelungen verbessert werden, z.B. durch eine Erleichterung der Beweisbarkeit von Verstößen gegen bestehende Diskriminierungsverbote. Wie Unternehmen ihre Verfahren organisieren, sollten sie jedoch selbst entscheiden.

6. Weiterführende Quellen

Berichterstattung und journalistische Artikel

- TAZ, Anonyme Bewerbungsverfahren: Augen zu und weiter, 28.1.2020.
<https://taz.de/Anonyme-Bewerbungsverfahren/!5656863/>
- ZEIT online Arbeit, Arbeitgeber denken in Stereotypen, 18.06.2018.
<https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/ruud-koopmanns-studie-rassismus-vorstellungsgespraech-migrationshintergrund>
- ZEIT online Arbeit, Anonyme Bewerbungen: Es ist nicht egal, wie Sie aussehen, 28.09.2017.
<https://www.zeit.de/arbeit/2017-09/anonyme-bewerbung-unternehmen-diversity-gleichberechtigung/komplettansicht>
- Deutschlandfunk, Kampf gegen Diskriminierung: Anonymisierte Bewerbungen in der Diskussion, 20.07.2017. https://www.deutschlandfunk.de/kampf-gegen-diskriminierung-anonymisierte-bewerbung-in-der.680.de.html?dram:article_id=391609
- Deutschlandfunk, Anonymisierte Bewerbungen: Großunternehmen sind nicht überzeugt, 20.07.2017. https://www.deutschlandfunk.de/anonymisierte-bewerbungen-grossunternehmen-sind-nicht.680.de.html?dram:article_id=391598
- Spiegel online, Anonyme Bewerbung: Hanne wird eingeladen – Ismail nicht, 22.06.2017.
<https://www.spiegel.de/wirtschaft/service/diskriminierung-anonyme-bewerbungen-sind-unpersoenlich-aber-gerecht-a-1152960.html>

Studien, Forschungsprojekte und wissenschaftliche Publikationen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021, Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages – Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_vierter_2021.html
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), 2019, Studie: Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? <https://wzb.eu/de/pressemitteilung/ungleiche-chancen-bei-der-jobsuche>
- Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), 2016, Studie: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. <https://newsroom.iza.org/de/archive/research/discrimination-against-female-migrants-wearing-a-headscarf/>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2014, Leitfaden für Arbeitgeber – Anonymisierte Bewerbungsverfahren. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/leitfaden_anonymisierte_bewerbungsverfahren.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2012, Abschlussbericht des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/abschlussbericht_anonymisierte_bewerbungsverfahren_20120417.html
- Bergmann, Werner/Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (Hrsg.), Was sind Vorurteile? <https://www.bpb.de/izpb/9680/was-sind-vorurteile?p=all>

Letzter Zugriff bei allen Quellen: Dezember 2021