

## Vorurteilsfreie Bewerbung bald auch in heimischer Privatwirtschaft

UTE MÖRTL, 14. September 2012, 15:48

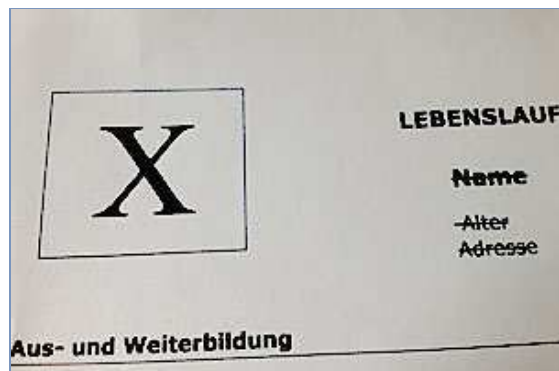


foto: derstandard.at/ute mörtl  
Platzhalter statt Foto - anonyme Bewerbungen halten in Österreich Einzug.

### Rewe und Novomatic nehmen am Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungen" teil. Die WU Wien analysiert, inwiefern die neue Recruiting-Methode die Aufnahmepraxis verändert

Nichtösterreichisch klingende Namen, unvoreilhafte Fotos oder einfach nur das "falsche" Geschlecht: Diese Angaben im Lebenslauf reichen, um nicht einmal die Chance auf ein Bewerbungsgespräch zu bekommen. Jetzt werden erstmals in der österreichische Privatwirtschaft anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt, um diese Form der Diskriminierung zu eliminieren. Mit dem Verein "Wirtschaft für Integration" startet das Frauenministerium ein Pilotprojekt mit den Konzernen Rewe und Novomatic.

In Bewerbungsunterlagen werden dabei Angaben wie Name, Alter und Geschlecht, oft auch Zeitangaben, nach Erhalt mit einem Code versehen - der Fairness wegen. Frauenministerin Gabriele

Heinisch-Hosek (SPÖ) vergleicht die anonymisierten Bewerbungen mit einem "Türöffner für ein persönliches Gespräch in der Personalabteilung".

### Qualifikation muss ausschlaggebend werden

Der Unternehmer Ali Rahimi vom Verein "Wirtschaft für Integration" sieht in anonymisierten Bewerbungen eine Chance, Diskriminierungen zu verhindern. "Es soll alleine nach der Leistung beurteilt werden", fordert Rahimi. Laut einer OECD-Studie finden in Österreich 27 Prozent der Einwanderinnen und 30 Prozent der Einwanderer keinen Job, der ihrem Ausbildungsniveau entspricht.

### IT-Abteilung von Rewe testet neue Auswahlmethode

Johannes Zimmerl, Konzernpersonaldirektor von Rewe International, ist froh, dass sein Unternehmen an dem Pilotprojekt teilnimmt. "Dadurch erhöht sich die Zahl der qualifizierten Bewerber. Viele werden sich bewerben, die diesen Schritt ohne eine Anonymisierung gar nicht wagen würden", ist er überzeugt.

Die neue Auswahlmethode wird bei Rewe vorerst nur in der IT-Abteilung eingesetzt, weil die Bewerber hier laut Zimmerl sehr unterschiedliche Qualifikationen aufweisen - die Personalentscheidungen seien daher diffiziler als etwa bei Kassierinnen, bei denen sich die Ausbildungsprofile ähneln. Die schon derzeit zu 95 Prozent online erfolgenden Bewerbungen für die IT-Sparte werden nun anonymisiert. Die IT-Abteilung nimmt jährlich 70 bis 80 neue Mitarbeiter auf; zum Vergleich: In der Konzernzentrale treffen rund 9.000 Bewerbungen ein.

Entsprechen die Qualifikationen dem Anforderungsprofil, werden die Bewerber zum persönlichen Gespräch eingeladen. Funktioniere es gut, wolle Rewe dieses Vorgehen auch in anderen Abteilungen einsetzen, so Zimmerl. Der Rewe-Personaldirektor ist selbst schon neugierig, wie sich die neue Methode auf die Einladung älterer Bewerber auswirken wird. Eine präzise Analyse ist jedenfalls gesichert, die Mitarbeiter der Personalabteilung werden im kommenden halben Jahr eng mit Studenten der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien kooperieren.

### Novomatic wählt Trainees anonymisiert aus

Beim Glücksspielkonzern Novomatic werden im Rahmen des Pilotprojekts alle Trainees, die sich derzeit bewerben, um ein Jahr in den Kozernabteilungen mitzuarbeiten, über anonyme Bewerbungsbögen rekrutiert. Letztendlich werden jedes Jahr vier aufgenommen.

Mario Pözl, Gesamtverantwortlicher für Recruiting im Konzern, erwartet sich von der wissenschaftlichen Zusammenarbeit mit der WU Wien "einen großen Bonus". Dadurch könnten wichtige Erkenntnisse über den Bewerbungsprozess gewonnen werden. "Zudem ist es auch ein großes Plus für die Außenwirkung des Konzerns, sich als diskriminierungsfrei zu positionieren", so Pözl.

### Abbau von Ressentiments

Inwieweit werden durch eine anonymisierte Bewerbung Vorbehalte - vor allem gegenüber Frauen, Migrantinnen und

älteren Menschen - abgebaut? Frauenministerin Heinisch-Hosek betont, dass Frauen in Bewerbungsgesprächen nach wie vor häufig gefragt würden, ob sie schwanger werden wollen. Sie kritisiert, dass Personalchefs viel zu oft Gehaltskosten im Visier hätten und die Qualifikation sowie die menschliche Eignung der Bewerber in den Hintergrund rückten.

Klischees bei der Besetzung neuer Posten werden selbst durch standardisierte, anonyme Auswahlverfahren nicht auszumerzen sein. Johannes Zimmerl ist jedoch überzeugt: "Durch die Teilnahme am Pilotprojekt wird so manche Diskussion - von der Führungsetage bis zum einzelnen Mitarbeiter - ins Rollen kommen. In einem Konzern mit rund 40.000 Mitarbeitern und rund 4.000 Führungskräften sind positive Synergieeffekte zu erwarten." Bereits im November sollen die ersten standardisierten Bewerbungen in der IT-Abteilung des Rewe-Konzerns entgegengenommen werden.

### Überzeugung der Sozialpartner folgt

Rewe und Novomatic sind im Vorstand des Vereins "Wirtschaft für Integration" vertreten, weshalb die Konzerne für das Projekt ausgewählt wurden. "Das Projekt ist freiwillig und steht auch anderen Unternehmen aus der Privatwirtschaft offen", so die Frauenministerin. Auch Klein- und Mittelbetriebe könnten nachfolgen. Nach der Evaluierung des Projekts kann sie sich auch Vereinbarungen der Sozialpartner und gesetzliche Schritte vorstellen.

Die Wiener Personalstadträtin Sandra Frauenberger (SPÖ) begrüßt in einer Aussendung den Vorstoß der Ministerin. "Wenn das Projekt die erwünschten Ergebnisse bringt, wollen wir im Rahmen des Diversitätsmanagements auch die Bewerbungsverfahren der Stadt Wien anonymisiert durchführen", kündigt Frauenberger an. (Ute Mörtl, derStandard.at, 14.9.2012)

### Weiterlesen

Anonyme Bewerbungen: Frauenministerin startet Pilotprojekt

### Nachlese

- Forderung nach anonymen Bewerbungen
- Anonyme Bewerbungen gegen Diskriminierung

### Jobsuche

1.957 Jobs online

[Erweiterte Suche](#) | [Kontakt](#) | [Hilfe](#)

Häufig gesucht:

- > Assistent/in in Wien
- > Soziale Berufe in Wien
- > Vertrieb Ost-Österr.
- > Marketing/PR in Wien