



75 Jahre  
Demokratie  
lebendig



Deutscher Bundestag  
Wissenschaftliche Dienste

---

## Sachstand

---

## Das anonymisierte Bewerbungsverfahren in ausgewählten Ländern

**Das anonymisierte Bewerbungsverfahren in ausgewählten Ländern**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 089/23  
Abschluss der Arbeit: 06.08.2024, zugleich letzter Abruf der Internetquellen  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Belgien</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Frankreich</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Lettland</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>Niederlande</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Österreich</b>	<b>9</b>
<b>7.</b>	<b>Schweden</b>	<b>9</b>
<b>8.</b>	<b>Schweiz</b>	<b>11</b>

## 1. Einleitung

Bei einem anonymisierten Bewerbungsverfahren handelt es sich typischerweise um ein Verfahren, bei dem Bewerber oder Bewerberinnen in ihrer Bewerbung keine diskriminierungsrelevanten und personenbezogenen Daten angeben. Bei einem vollumfänglich anonymisierten Bewerbungsverfahren enthalten die Bewerbungen weder ein Foto, den Namen, die Adresse, das Geburtsdatum noch Angaben zum Familienstand oder zur Herkunft, sodass aus der Bewerbung lediglich Rückschlüsse zu Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerberin oder des Bewerbers gezogen werden können.<sup>1</sup> Daneben besteht auch die Möglichkeit einer Teilanonymisierung des Bewerbungsverfahrens, bei dem nur einzelne Informationen, wie beispielsweise ein Bewerbungsfoto, anonymisiert werden.<sup>2</sup>

In Deutschland gibt es keine gesetzlichen Regelungen oder Gerichtsurteile, die das anonymisierte Bewerbungsverfahren zum Gegenstand haben. Auch in der Praxis der Unternehmen bei Bewerbungsprozessen hat sich das anonymisierte Bewerbungsverfahren bisher nicht durchgesetzt. Arbeitgeber können eigenständig entscheiden, welche Angaben sie von den Bewerbenden benötigen. Die Freiheit, eine Person einzustellen, wird durch die Artikel 12 GG und Artikel 2 Absatz 1 des Grundgesetzes (GG) geschützt.<sup>3</sup> Es gibt außerdem keine Formvorschriften für das Bewerbungsverfahren, die beachtet werden müssen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nimmt aber Einfluss auf die Art, wie Stellen ausgeschrieben werden und die Bewerberauswahl getroffen oder zumindest begründet werden kann.<sup>4</sup> Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, 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.<sup>5</sup> Im Falle einer Diskriminierung können die Bewerbenden Entschädigungsansprüche stellen.<sup>6</sup>

Gegenstand dieser Arbeit ist die Darstellung der aktuellen Situation zur Durchführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in ausgewählten Ländern Europas. Die Ausführungen beruhen im Wesentlichen auf Informationen aus den jeweiligen Ländern. Die Darstellungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie erhalten insbesondere Angaben, ob gesetzliche Vorgaben oder Rechtsprechung zur Durchführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren bestehen. Ebenso wird aufgezeigt, welche Entwicklungen diesbezüglich in den Ländern zu erkennen sind. Es ist jedoch zu beachten, dass die Relevanz und Aussagekraft einer Gegenüberstellung von

- 
- 1 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Leitfaden für Arbeitgeber, Anonymisierte Bewerbungsverfahren, Seite 7, abrufbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/leitfaden\\_anonymisierte\\_bewerbungsverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/leitfaden_anonymisierte_bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=4).
  - 2 Dr. Franke, Anonymisierte Bewerbungsverfahren auf dem Vormarsch? SPA 2016, Seite 116, 118.
  - 3 Wollenschläger in: Dreier Grundgesetz- Kommentar, Art. 12 GG, Rn. 43.
  - 4 Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, Seite 7, abrufbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_fair\\_in\\_den\\_job.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.pdf?__blob=publicationFile&v=3).
  - 5 Hildegund/Braunroth/Wascher in: Nomos- BR Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2. Auflage 2013 Rn.1.
  - 6 Krieger/Rudnik, Vorsicht Falle! – Typische Fehler im Bewerbungsverfahren- Teil 1, ArbRAktuell 2017, Seite 427.

verschiedenen Ländern aufgrund der jeweils historisch gewachsenen komplexen Wirtschaftsstruktur und Arbeitswelt nur begrenzt möglich ist. Die Reihenfolge der Länderdarstellungen erfolgt in alphabetischer Reihenfolge ihrer deutschen Namen.

## 2. Belgien

In Belgien existieren weder Rechtsnormen noch Rechtsprechung, die Arbeitgeber dazu verpflichten ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren durchzuführen. Auch für die Durchführung von Einstellungsverfahren gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Grundsätzlich kann jeder Arbeitgeber eigenständig entscheiden, welche Informationen die Bewerber bei einer Stellenbewerbung zur Verfügung stellen müssen. Auch über die Organisation des Einstellungsverfahrens entscheidet der Arbeitgeber selbstständig.

Arbeitgeber haben im Einstellungsverfahren aber die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) zu beachten.<sup>7</sup>

Einfluss auf die Stellenausschreibungen und Bewerberauswahl haben auch die Antidiskriminierungsgesetze. Ziel dieser Gesetze ist es, Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geburt, Geschlecht, Vermögen, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung, Sprache, Schwangerschaft, Mutterschaft, Stillen eines Kindes, Geschlechtsumwandlung, Vaterschaft, Co-Mutterschaft zu verhindern oder zu beenden. In Fällen von Diskriminierung können Stellenbewerber Schadensersatz fordern.

Insgesamt ist aber festzustellen, dass Arbeitgeber in Belgien mehrheitlich kein anonymisiertes Bewerbungsverfahren bei Stellenausschreibungen nutzen.

## 3. Frankreich

Für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft regelt Artikel L1132-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches<sup>8</sup>, dass niemand von einem Einstellungsverfahren ausgeschlossen werden darf oder bei einem Einstellungsverfahren unmittelbaren oder mittelbaren diskriminierenden Maßnahmen im Sinne des Artikel 1 des Gesetzes Nr. 2008-496 vom 27. Mai 2008 erfahren soll.<sup>9</sup>

Das Gesetz Nr. 2006- 396 vom 31. März 2006 sollte die Chancengleichheit in der Arbeitswelt verbessern, indem es vorsah, dass Einstellungsverfahren unter Wahrung der Anonymität der

---

7 Verordnung (EU) 2016/679 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>.

8 In französischer Sprache lautet der Name des Arbeitsgesetzes: Code du travail.

9 In französischer Sprache lautet der Name des Gesetzes: LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Bewerber durchgeführt werden müssen.<sup>10</sup> Artikel 24 dieses Gesetzes wurde im Artikel L1221-7 des französischen Arbeitsgesetzes kodifiziert und regelte konkretisierend, dass Unternehmen mit mehr als fünfzig Beschäftigten ihre Einstellungsverfahren unter Verwendung eines Lebenslaufs durchzuführen haben, der die Anonymität der Bewerber wahrt. In Ermangelung einer Durchführungsverordnung für diese gesetzliche Bestimmung, die von der Regierung erlassen werden musste, ist diese Regelung jedoch nie in Kraft getreten.<sup>11</sup> Der Conseil d'Etat<sup>12</sup> lehnte in seiner Entscheidung vom 4. November 2015 die Verhängung eines Zwangsgeldes ab, mit dem die Regierung zum Erlass dieser Durchführungsverordnung gezwungen werden sollte. Der Conseil d'Etat begründete dies damit, dass die Verpflichtung zur Nutzung eines anonymen Lebenslaufs mittlerweile durch das Gesetz „Rebsamen“ vom 17. August 2015 aufgehoben worden sei.<sup>13</sup> Artikel 48 des Gesetzes „Rebsamen“ zur Änderung von Artikel L1221-7 des französischen Arbeitsgesetzes sieht die Verwendung eines anonymen Lebenslaufes für Arbeitgeber lediglich auf freiwilliger Basis vor. Artikel L1221-7 des französischen Arbeitsgesetzes besagt nun, dass „die in Artikel L1221-6 genannten und von einem Bewerber schriftlich mitgeteilten Informationen unter Wahrung der Anonymität geprüft werden können“. Die mitgeteilten Informationen dürfen nur dazu dienen, die berufliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle zu beurteilen. In Artikel L1221-9 desselben Gesetzbuches heißt es dazu ergänzend, dass keine persönlichen Informationen über die sich bewerbende Person durch ein System gesammelt werden dürfen, ohne deren vorherige Kenntnis darüber.

Nach einer schriftlichen Anfrage eines Abgeordneten über die praktischen Auswirkungen des Gesetzes von 2006 bei der anonymen Rekrutierung durch Arbeitgeber, hatte das Arbeitsministerium die Gelegenheit, die Ergebnisse der Bewertung des Experiments mit anonymen Lebensläufen, das von France travail (ehemals pôle emploi) zwischen den Jahren 2009 und 2010 durchgeführt wurde, zu erläutern. In der Antwort hieß es unter anderem, dass der anonyme Lebenslauf nicht immer die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch für diskriminierungsgefährdete Gruppen verbessere. Die Nutzung eines anonymen Lebenslaufs könne sich sogar für Bewerber mit Migrationshintergrund und Bewerber aus problematischen Stadtteilen negativ auf die Einladungswahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch auswirken. Unter diesen Umständen kam die Evaluierung zu dem Schluss, dass es kontraproduktiv wäre, eine Verpflichtung zur Nutzung des anonymen Lebenslaufs einzuführen. Die Regierung ist jedoch der Ansicht, dass der durch Artikel L1221-7 des französischen Arbeitsgesetzes eingeführte anonyme Lebenslauf unter bestimmten Bedingungen und in bestimmten Fällen ein geeignetes Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung von Bewerbern bei Einstellungsverfahren

---

10 In französischer Sprache lautet der Name des Gesetzes: Loi n°2006-396 du 31 mars 2006.

11 Webseite Conseil D'etat Decision de justice, CV anonyme, abrufbar unter: <https://www.conseil-etat.fr/site/actualites/cv-anonyme>.

12 Beim Conseil d'Etat (Staatsrat) handelt es sich um das oberste Verwaltungsgericht, siehe dazu: <https://www.elysee.fr/de/franzoesisches-praesidialamt/die-institutionen>.

13 Webseite Conseil D'etat Decision de justice, CV anonyme, abrufbar unter: <https://www.conseil-etat.fr/site/actualites/cv-anonyme>; In französischer Sprache lautet das Gesetz: Loi Rebsamen 17 aout 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

sein könnte. Ein solches Gesetz allein, könnte jedoch keine ausreichende Antwort auf Diskriminierungen bei der Einstellung darstellen.

Daneben finden sich im französischen Arbeitsgesetz in den Artikeln L1133-1 bis L1133-6 Regelungen, die eine zulässige Ungleichbehandlung für Bewerber in der Privatwirtschaft vorsehen. So besagt Artikel L1133-1 des französischen Arbeitsgesetzes, dass Artikel L1132-1 eine unterschiedliche Behandlung nicht verbiete, wenn sie einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung entspricht, das Ziel legitim und die Anforderung verhältnismäßig ist. In einem Urteil vom 6. September 2023 hob die Sozialkammer des Cour de Cassation (der oberste Gerichtshof in Frankreich) das Urteil eines Berufungsgerichts auf. Als Begründung führt das Gericht an, dass es keine Anzeichen dafür gäbe, dass die Kenntnis des Geburtsdatums einer Stellenbewerberin objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei. Vielmehr hätte das private Unternehmen begründen müssen, dass die Kenntnis des Geburtsdatums der Bewerberin objektiv und angemessen durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt war und dass ihr Ausschluss vom Einstellungsverfahren aufgrund ihrer Weigerung ihr Geburtsdatum mitzuteilen, notwendig und angemessen war. Zwar besagt Artikel L1133-2 des französischen Arbeitsgesetzes, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters nicht als Diskriminierung gilt, wenn sie objektiv und angemessen ein rechtmäßiges Ziel verfolgt, jedoch konnte das Unternehmen keinen Beweis dafür erbringen, dass die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters ein legitimes Ziel verfolgte, weshalb eine Diskriminierung bei der Einstellung bejaht wurde.

Im öffentlichen Sektor sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durch die Artikel L131-12 bis L131-13 des Gesetzes über den öffentlichen Dienst vor unzulässigen Ungleichbehandlungen geschützt.

#### 4. Lettland

Das lettische Arbeitsgesetz enthält Regelungen zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, regelt jedoch, soweit ersichtlich, keine Durchführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens.<sup>14</sup> In Paragraph 32 des lettischen Arbeitsgesetzes sind Bestimmungen zu der Ausgestaltung von Stellenausschreibungen zu finden. Paragraph 32 Abs. 1 des Gesetzes schreibt Arbeitgebern vor, dass Stellenausschreibungen nicht explizit an Männer oder Frauen gerichtet sein dürfen, es sei denn, das Geschlecht ist eine objektive und begründete Voraussetzung zur Ausübung der Arbeit.

Paragraph 32 Abs. 2 des Gesetzes verbietet es, in Stellenanzeigen Altersbeschränkungen für Bewerber anzugeben. Eine Altersbeschränkung ist nur dann zulässig, wenn es gesetzliche Vorgaben zu Altersbeschränkungen für bestimmte Arbeiten gibt.

Paragraph 32 Abs. 2 (1) des Gesetzes legt fest, dass es unzulässig ist, bestimmte Fremdsprachenkenntnisse in einer Stellenausschreibung zu fordern, es sei denn es ist für die Ausübung der Arbeit notwendig.

Stellt der Bewerber Anzeichen für das Bestehen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund von Sprachkenntnissen fest, muss der Arbeitgeber nach Paragraph 32 Abs. 2 (2) des Gesetzes im Streitfall beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung auf objektiven

---

14 In lettischer Sprache lautet der Name des Arbeitsgesetzes: Darba likums.

Umständen beruht und nicht auf das Beherrschen einer bestimmten Sprache zurückzuführen ist oder, dass das Beherrschen einer bestimmten Sprache eine objektive und begründete Voraussetzung für die Ausübung der jeweiligen Arbeit oder den Arbeitsplatz darstellt.

Paragraph 34 des Gesetzes regelt den Verstoß gegen das Verbot der Ungleichbehandlung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Der Bewerber kann einen solchen innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Weigerung des Arbeitgebers bei Gericht klagen. Eine Begründung des Arbeitsverhältnisses kann dadurch jedoch nicht erzwungen werden.

Paragraph 38 des Gesetzes ordnet an, dass der Arbeitgeber nur berechtigt ist, die Informationen, die er von den Bewerberinnen und Bewerbern erhalten hat, an die Personen weiterzugeben, die im Auftrag des Arbeitgebers über die Einstellung entscheiden oder die Entscheidung zur Einstellung vorbereiten.

Arbeitgeber müssen darüber hinaus die Datenschutz- Grundverordnung der europäischen Union 2016/679<sup>15</sup> zum Schutz der Daten von Bewerbern befolgen.

## 5. Niederlande

Aktuell gibt es in den Niederlanden keine gesetzlichen Regelungen oder einschlägige Rechtsprechung zur Durchführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens.

Dennoch ist eine Entwicklung im Bereich anonymisierter Bewerbungsverfahren zu verzeichnen. In der Koalitionsvereinbarung des 30. Kabinetts der Niederlande aus dem Jahr 2021, wurde vereinbart, dass die Regierung anonyme Bewerbungsverfahren und das sogenannte „*open hiring*“ unterstützen und voranbringen möchte.<sup>16</sup>

Bei der Zentralregierung der Niederlande wird aktuell ein Pilotprojekt durchgeführt, bei dem Stellenbesetzungsverfahren innerhalb verschiedener Organisationseinheiten der Regierung durchgeführt werden. Anstelle eines Motivationsschreibens oder eines Lebenslaufs, bewerben sich die Bewerber bei diesem Pilotprojekt um eine Stelle, indem sie einen standardisierten Fragebogen ausfüllen, der in anonymer Form ausgewertet wird. Dieses Pilotprojekt wird noch bis September 2024 durchgeführt. Danach wird eine Evaluierung stattfinden.

Im März 2023 verabschiedete die niederländische Abgeordnetenversammlung das Gesetz zur Überwachung der Chancengleichheit bei der Einstellung und Auswahl von Arbeitnehmern.<sup>17</sup> Inhalt dieses Gesetzes ist es, Arbeitgeber und Vermittler dazu zu verpflichten, Arbeitsverfahren zu etablieren, die Diskriminierungen bei der Einstellung und Auswahl von Arbeitnehmern verhindern.

---

15 Verordnung (EU) 2016/678 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), abrufbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>.

16 „Open hiring“ ist eine Recruiting Methode, bei der die erste Person, die sich auf eine Stellenausschreibung bewirbt, den Job erhält.

17 In niederländischer Sprache lautet der Name des Gesetzes: Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie.

Arbeitgeber, die mehr als 25 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen dieses Verfahren schriftlich dokumentieren. Teil des Gesetzesvorschlages war auch die Einführung eines anonymen Bewerbungsverfahrens und eines Auswahlverfahrens, welches mehr auf die Kompetenz der Bewerbenden ausgerichtet ist. Der Senat lehnte dies jedoch ab. Die Parteien VVD (Volkspartei für Freiheit und Demokratie) und die BBB (Bauern-Bürger-Bewegung) begründeten die Rücknahme ihrer Unterstützung damit, dass das Gesetz zu viel Verwaltungsaufwand mit sich bringe.

## 6. Österreich

Im österreichischen Recht gibt es keine rechtlichen Grundlagen zu der Durchführung eines anonymen Bewerbungsverfahrens, ebenso wenig wie eine übliche Praxis von Arbeitgebern bei Stellenausschreibungen. Das Äquivalent zu dem in Deutschland geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bildet das Bundesgesetz über Gleichbehandlung, welches das Ziel hat, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Im Falle einer Diskriminierung können Bewerbende Entschädigungsansprüche stellen.

Im Falle einer Diskriminierung können sich Betroffene an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden.<sup>18</sup> Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat auf ihrer Internetseite eine Empfehlung zu diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahren veröffentlicht, welche für Arbeitgeber aber nicht bindend ist.<sup>19</sup>

## 7. Schweden

Auch im schwedischen Recht gibt es keine gesetzlichen Regelungen oder Rechtsprechung zu der Durchführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens.

Zur Prüfung, welche Vorteile der Einsatz von anonymisierten Bewerbungsunterlagen im öffentlichen Sektor mit sich bringen, setzte die Regierung im Jahr 2005 eine Untersuchungskommission ein. Ziel dieser Untersuchung war es, vor dem Hintergrund der Bedeutung der Vielfalt im Arbeitsleben die Voraussetzungen für die Nutzung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens im öffentlichen Sektor zu analysieren, um eine sachwidrige Behandlung von Bewerbungen zu verhindern. Die Kommission unterbreitete einen Vorschlag zur Verwendung anonymisierter Bewerbungsunterlagen auf freiwilliger Basis.

Der Arbeitgeber solle im Voraus ein Anforderungsprofil für die Stelle erstellen, indem sowohl die erforderlichen formalen Qualifikationen genannt werden als auch deutlich wird, welche Qualifikationen erforderlich, wünschenswert oder vorteilhaft für die zu besetzende Stelle sind. Dieses Anforderungsprofil wird dann in ein Bewerbungsformular übertragen, in welchem nur die erforderlichen formalen Qualifikationen aufgeführt sind. Das Bewerbungsformular ist dabei so ausgestaltet, dass keine Rückschlüsse auf die Identität oder Gruppenzugehörigkeit, wie ethische

---

18 Webseite der Gleichbehandlungsanwaltschaft abrufbar unter: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at>.

19 Webseite der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren, abrufbar unter: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/praevention-fuer-unternehmen/diskriminierungsfreies-bewerbungsverfahren.html>.

Herkunft, Religion, Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Name, Wohnanschrift, Alter/ Geburtsdatum, Geburtsland, Familienstand und Wohnsitz, zu ziehen sind, die auf dem Arbeitsmarkt zu Diskriminierung führen können. Wenn erforderlich, kann aber nach der schwedischen Staatsangehörigkeit beziehungsweise schwedischen Sprachkenntnissen gefragt werden. Das Bewerbungsformular soll vorzugsweise elektronisch erstellt werden, sodass die Bewerbenden es über das Internet ausfüllen und beim Arbeitgeber einreichen können. In der Stellenausschreibung sollen Mitarbeiter als Ansprechpartner benannt werden, die nicht für die Personalentscheidung zuständig sind. Mitarbeiter, die nicht für die Organisation des Vorstellungsgesprächs zuständig sind, überprüfen nach Eingang der Bewerbungen, ob das Bewerbungsformular Informationen enthält, die nicht angefordert wurden. Wenn ein Bewerber das Bewerbungsformular falsch ausgefüllt hat, setzen diese Mitarbeiter sich mit dem Bewerber in Verbindung und bitten ihn ein korrekt ausgefülltes Formular einzureichen. Die Personalverantwortlichen, die über die Einladung zum Vorstellungsgespräch entscheiden, sehen zunächst nur das Bewerbungsformular. Das Bewerbungsformular erhält eine Seriennummer. Nachdem die Entscheidung gefallen ist, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, haben alle Mitarbeiter Zugang zu allen erhaltenen Unterlagen.<sup>20</sup> Dieser Vorschlag zur Anonymisierung von Bewerbungsverfahren sollte für die Arbeitgeber nicht verpflichtend umzusetzen sein, sondern nur auf freiwilliger Basis eingeführt werden.

Nach dem schwedischen Antidiskriminierungsgesetz<sup>21</sup> sind Arbeitgeber verpflichtet, aktive Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung aus allen im Gesetz genannten Gründen zu verhindern. Dazu zählen Geschlecht, Transgenderidentität, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauungen, Behinderung, sexueller Ausrichtung und Alter. In Kapitel 3 dieses Gesetzes sind Bestimmungen über aktive Maßnahmen zur Prävention- und Fördermaßnahmen, die darauf abzielen Diskriminierung zu verhindern, geregelt. Die Bestimmungen über aktive Maßnahmen sehen vor, dass alle Arbeitgeber verpflichtet sind, in fünf Bereichen, darunter Einstellung und Beförderung, kontinuierlich einen vierstufigen Ansatz (Untersuchung, Analyse, Maßnahmen und Überwachung/Bewertung) anzuwenden.

Für öffentliche Arbeitgeber gelten besondere Anforderungen, die im Gesetz über die öffentliche Beschäftigung<sup>22</sup> geregelt sind. Paragraph 4 besagt, dass bei der Ernennung nur objektive Faktoren, wie berufliche Leistungen und Kompetenz berücksichtigt werden dürfen. Die Befähigung ist vorrangig zu berücksichtigen, es sei denn, es liegen besondere Gründe für eine andere Vorgehensweise vor.

Ob und wie viele Unternehmen oder Behörden das anonymisierte Bewerbungsverfahren in Schweden durchführen, lässt sich nicht durch valide Daten belegen. Zwar wurden in den 2000er Jahren im öffentlichen Sektor mehrere Pilotprojekte durchgeführt, diese führten jedoch nicht zur Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens.

---

20 Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald, Betänkande av Anonymitetsutredningen, 2005 Seite 9 - Seite 11, abrufbar unter: <https://www.regeringen.se/contentassets/8478997da28b40c89b6842003e7df31a/sou-2005115-avidentifiera-jobbansokningar---en-metod-for-mangfald/>.

21 In schwedischer Sprache lautet der Name des Gesetzes: Diskrimineringslagen.

22 In schwedischer Sprache lautet der Name des Gesetzes: 1994:260, Lagen om offentlig anställning, (LOA).

## **8. Schweiz**

Im Schweizer Recht sind keine gesetzlichen Regelungen zu der Durchführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens vorhanden. Ebenso wenig gibt es Rechtsprechung diesbezüglich. Unternehmen oder Behörden führen keine anonymisierten Bewerbungsverfahren durch.

\*\*\*