



Michael Stuber, Diversity-Management-Berater, ungleich-besser.de, Köln

Auch wenn Unternehmen betonen, dass Qualifikation und Leistung bei ihrer Personalauswahl an erster Stelle stehen: Es steht außer Frage, dass die Auswahl von Mitarbeitern durch allerlei subjektive Kriterien beeinflusst wird. Wissenschaftliche Studien belegen eine signifikante Auswirkung von Bewerbungsfotos, Nachnamen oder Geburtsorten gerade auf die Vorselektion. Der Einfluss von Stereotypen und Vorurteilen auf die Be-

werbervorauswahl wird indes tabuisiert. Werden Unternehmen damit konfrontiert, rechtfertigen sie ihre Personalentscheidungen z.B. mit der Notwendigkeit einer stimmigen Chemie zum Wohle einer guten Zusammenarbeit. Tief im Inneren jedoch wirkt der Wunsch nach Bestätigung des eigenen Ichs durch die Reduzierung korrekativer Einflüsse. Dieser Ansatz kommt zudem der eigenen Machtstrategien zugute. So setzt sich die

eigene Norm subtil und nachhaltig durch und führt verbreitet zu Monokulturen.

Anonyme Bewerbungen führen dazu, sich auf die notwendigen Anforderungen einer Stelle zu konzentrieren und möglichst objektiv geeignete Kandidaten zu suchen und zumindest in der Vorauswahl zu berücksichtigen. Individuelle Eigenschaften finden im späteren Bewerbungsprozess weiterhin Berücksichtigung. Ich bin mir sicher: Personaler und Führungskräfte werden in Bewerbungssituationen zahlreiche Aha-Erlebnisse haben, wenn sie sich auf einen Test mit anonymen Bewerbungen einlassen. Es bedarf sicherlich einer Lernphase, in der die Vorteile deutlich werden – ebenso wie die menschlichen Defizite, die wir alle im Umgang mit „Anderen“ mitbringen. Weder die Wirtschaft noch die Gesellschaft kann es sich leisten, dass Potenziale ungenutzt bleiben, die durch Unterschiede in Geschlecht, Alter, Herkunft und anderen Merkmalen entstehen.