

PILOTPROJEKT

Anonyme Bewerbungen funktionieren

**VON SUSANNE WITTMANN**

Susanne Wittmann studierte an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum Soziale Arbeit und Management in sozialwirtschaftlichen und diakonischen Organisationen. Sie ist seit dem Jahre 2000 bei der IFAK e. V., Verein für multikulturelle Kinder- und Jugendhilfe – Migrationsarbeit in Bochum im Bereich Migration und Erwachsenenbildung, Projektarbeit tätig. www.ifak-bochum.de

Anonyme Bewerbungsverfahren sollen die Chancengleichheit bei der Besetzung von offenen Stellen erhöhen. Ein Pilotprojekt zeigt, dass die dafür bekannten Methoden im Unternehmensalltag durchaus praxistauglich sind.

Wissenschaftliche Studien belegen eine fortdauernde Stigmatisierung und Diskriminierung bestimmter Personengruppen. Dabei geht es vielfach nicht um Konflikte und Machtverhältnisse zwischen realen Gruppenmitgliedern, sondern um Benachteiligungen, die »abstrakte Gruppen« betreffen. Hierbei handelt es sich um den Effekt gesellschaftlicher Einteilungen und Zuordnungen von Personen in eine Kategorie. Einzelne Personen sind von Diskriminierung betroffen, weil sie beispielsweise nach Geschlecht, Alter, Ethnie kategorisiert werden (vgl. Scherr 2011).

Solche Art von Diskriminierung erfahren unter anderem auch häufig Personen mit Migrationshintergrund, wie eine Studie des Instituts Zukunft der Arbeit (IZA) aus dem Jahr 2010 gezeigt hat (vgl. Krause/Rinne/Zimmermann 2010). Die Chance, zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, sinkt für Bewerber und Bewerberinnen mit nicht-deutschen Namen um 14 Prozent und in kleineren Betrieben sogar um 24 Prozent.

Die Bewerbungskultur in Deutschland verlangt umfangreiche, vollständige Bewerbungsunterlagen inklusive Foto. In der ersten Phase des Bewerbungsprozesses findet häufig eine bewusste oder unbewusste Diskriminierung bei der ersten Sichtung der eingegangenen Bewerbungen statt.

Eine Möglichkeit gegen die Benachteiligung bestimmter Personengruppen vorzugehen und klassische Beurteilungsfehler, wie beispielsweise den Stereotyp-

peneffekt zu vermeiden, stellt das anonymisierte Bewerbungsverfahren dar. Ohne Angaben zu Nationalität, Alter, Geschlecht und dem Weglassen eines Fotos vergrößern sich die Chancen für Personen benachteiligter Gruppen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Die anonymisierten Bewerbungsunterlagen spiegeln nur noch die bisher erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse eines Bewerbers oder einer Bewerberin wider. Entsprechend treten qualifikatorische Gesichtspunkte bei der Personalauswahl in den Vordergrund. Um die Sicht auf Qualifikationen nicht zu verdecken oder zu verzerrn, bekommen Personalverantwortliche bei der anonymisierten Bewerbung im ersten Schritt des Auswahlprozesses die Unterlagen lediglich mit den zuvor festgelegten und unkenntlich gemachten Personenmerkmalen zu sehen. Um auch im zweiten Schritt des Personalauswahlverfahrens einer Fehlbesetzung entgegenzuwirken, ist eine Sensibilisierung für Beurteilungsfehler bei der Anwendung weiterer Auswahlinstrumente ratsam (vgl. Stock-Homburg 2010).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes startete im Herbst 2010 das Pilotprojekt »Anonyme Bewerbung« mit fünf Konzernen sowie dem Bundesfamilienministerium und dem nordrhein-westfälischen Integrationsministerium. Im Projekt konnten die Beteiligten aus drei Anonymisierungsmethoden wählen. Hierzu zählen das standardisierte Formular, die Blindschaltung sensibler

Daten durch ein Online-System und das Schwärzen per Hand.

Erste Zwischenergebnisse (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011) des Pilotprojektes weisen darauf hin, dass das Fehlen von Fotos und einigen persönlichen Angaben in den Bewerbungsunterlagen für Personalverantwortliche kein Problem darstellt. Die standardisierten Bewerbungsformulare würden ausreichen, um die ausgeschriebenen Stellen erfolgreich zu besetzen. Wichtig hierbei ist jedoch, dass Personalverantwortliche das Bewerbungsformular inhaltlich präzise mit dem Anforderungsprofil abgleichen und entwickeln. Je sorgfältiger die Bewerberinnen das Bewerbungsformular ausfüllen, desto passender wird die (zunächst) »blinde« Auswahl vorgenommen werden können. Das standardisierte Bewerbungsformular stellt sowohl für einige Bewerberinnen als auch für Personalverantwortliche eine Zeitersparnis dar. Einige Bewerberinnen ohne akademischen Abschluss hatten bei der Anonymisierung, wie beispielsweise bei der geschlechtsneutralen Berufsangabe allerdings Schwierigkeiten und benötigten mehr Zeit beim Ausfüllen des Formulars.

Das Blindschalten sensibler Daten in einem Online-Bewerbungsportal eignet sich besonders für die Zielgruppe, die sich gewöhnlich online bewirbt und für Unternehmen, die bereits ein Online-Bewerbungsverfahren etabliert haben. Der Zeitaufwand der Anonymisierung ist sehr gering, während das nachträgliche Schwärzen von Daten verhältnismäßig zeitintensiv ist. Dieses Verfahren eignet sich höchstens, wenn lediglich mit wenigen Bewerberinnen zu rechnen ist (z. B. Rekrutierung von Auszubildenden) oder ein online-gestütztes Verfahren nicht realisierbar ist. Ein elektronisches Bewerbermanagementsystem, das die Personalverantwortlichen bei der Administration und Dokumentation des Bewerbungsprozesses unterstützt, kommt überwiegend in größeren Unternehmen zum Einsatz. Ein großer Vorteil des Schwärzens ist, dass alle Unterlagen einsehbar sind und Personalverantwortliche entsprechend umfassende Informationen erhalten.

Mit allen Anonymisierungsmethoden lassen sich Herkunft und Familienstand wirkungsvoll unkenntlich machen, auf andere Merkmale wie Geschlecht oder Alter lassen sich durch inhaltliche An-

gaben (z. B. Berufserfahrung) häufig Rückschlüsse ziehen. Um dies zu verhindern, ist auch die Anonymisierung der E-Mail-Adresse vorzunehmen, da diese in der Regel den Namen oder Namensbestandteile der Bewerberinnen enthält. Auch über die postalische Anschrift oder die Telefonnummer der Bewerberinnen ist es mit vergleichsweise geringem Aufwand möglich, Rückschlüsse auf den Namen, das Geschlecht, die ethnische Herkunft oder das soziale Umfeld zu ziehen. Relativ eindeutige Rückschlüsse auf das Geschlecht und das Alter der Bewerberinnen erlauben Angaben über Tätigkeiten als Wehr- oder Zivildienstleistende, über Aufenthalte als Au-pair und eingeschränkt über die Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres (überwiegend junge Frauen). Ein weiteres Merkmal, welches typischerweise in Bewerbungsunterlagen enthalten ist und das indirekte Rückschlüsse auf die Nationalität und den Migrationshintergrund der Bewerberinnen gestattet, sind Sprachkenntnisse. Insbesondere der Hinweis auf muttersprachliche Kenntnisse einer Fremdsprache (z. B. Türkisch oder Russisch) sind ein Indiz für einen Migrationshintergrund. Insofern handelt es sich hierbei ebenfalls um Informationen, die potenziell anonymisiert werden sollten. Jedoch stellen Sprachkenntnisse oftmals elementare Qualifikationen und Anforderungen dar, auf deren Basis vielfach Einstellungsentscheidungen getroffen werden. Statt einer Anonymisierung wird daher angeregt, Sprachkenntnisse ausschließlich in einer objektiven Skala (z. B. nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen) zu benennen. So kann vermieden werden, dass explizit die muttersprachlichen Fähigkeiten in einer Fremdsprache angegeben werden.

Eine wesentlich größere Herausforderung stellt die Anonymisierung von Arbeitszeugnissen und Referenzschreiben dar. Derartige Dokumente werden typischerweise als Fließtext formuliert und enthalten häufig geschlechtsspezifische Bezeichnungen. Davon betroffen sind nicht nur einzelne Worte, sondern wiederholt ganze Satzkonstruktionen. Da die Anonymisierung sehr aufwendig ist, sollten Personalverantwortliche Zeugnisse oder Empfehlungsschreiben nicht in der ersten Phase des Bewerbungsprozesses einsehen. Letztendlich sind Unternehmen gefordert, Anonymi-

sierungsmethoden zu entwickeln, die auf ihre jeweilige Praxis abgestimmt sind.

Anonyme Bewerbungen finden nicht nur Fürsprecher. Bei einer Umfrage, die das Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) in Zusammenarbeit mit der Online-Plattform »Monster« im Jahre 2011 durchgeführt hat, wollen lediglich 20,8 Prozent der Bewerberinnen mit Migrationshintergrund auf ein Foto verzichten. Kritiker des anonymen Verfahrens erklären, dass Mehrkosten und ein höherer Verwaltungsaufwand für Unternehmen entstehen.

Während in einigen Ländern, wie in den USA oder Großbritannien, die anonyme Bewerbung längst Standard ist, befindet sie sich in Deutschland noch auf dem Prüfstand. Die Durchführung des anonymen Bewerbungsverfahrens ist mit der Hoffnung verknüpft, eine Chance für diejenigen Bewerber und Bewerberinnen zu bieten, die mit ihrer Qualifikation überzeugen, aber aufgrund von Nationalität, Geschlecht, Alter und anderer Merkmale im Bewerbungsprozess vorab ausscheiden. ■



Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2011):

Zwischenbericht des Pilotprojekts »Anonymisierte Bewerbungsverfahren«, Berlin.

Krause, A./Rinne, U./Zimmermann, K. F. (2010): Anonymisierte Bewerbungsverfahren, in: IZA Research Report Nr. 27.

Scherr, A. (2011): Was meint Diskriminierung? Warum es nicht genügt, sich mit Vorurteilen auseinander zu setzen, in: Sozial Extra 11/12, S. 34–38.

Stock-Homburg, R. (2010): Personalmanagement. 2. Auflage Wiesbaden.