

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)



Annabelle Krause (IZA)

Ulf Rinne (IZA)

Klaus F. Zimmermann (IZA, DIW Berlin, Universität Bonn)

– KURZFASSUNG –

Kurzfassung der Expertise in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Anonymisierte Bewerbungsverfahren: Das Wichtigste in Kürze

Das Ausmaß der Diskriminierung im Arbeitsmarkt ist erheblich. Aktuelle Befunde zeigen, dass dieses Phänomen trotz der zwischenzeitlich in vielen Ländern verankerten institutionellen Rahmenbedingungen zur Beseitigung von Diskriminierung nach wie vor verbreitet ist. Dies ist erstaunlich, da Diskriminierung nicht nur ein großes gesellschaftspolitisches Problem darstellt, sondern auch einen Verzicht auf wirtschaftliche Effizienz und somit einen Wohlfahrtsverlust bewirkt.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind prinzipiell geeignet, verschiedene Formen der Diskriminierung zu reduzieren. Bei derartigen Verfahren werden Merkmale wie etwa Name, Geschlecht, Alter und Herkunft aus den Bewerbungsunterlagen entfernt und können somit nicht in die Beurteilung der Bewerbenden einfließen. So ist es möglich, das bestehende Ausmaß der Diskriminierung zumindest in der ersten Stufe des Bewerbungsprozesses zu eliminieren. Die Expertise, die das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erstellt hat, analysiert die internationalen Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren und leitet daraus praktische Handlungsempfehlungen für das in Deutschland geplante Modellprojekt ab. Dieses Projekt startet im Herbst 2010 und wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in Kooperation mit dem IZA durchgeführt.

Vielfältige internationale Erfahrungen: Hinweise für intendierte Effekte

Die internationalen Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren sind vielfältig. So fand in Schweden von Oktober 2004 bis Juni 2006 ein Modellprojekt im öffentlichen Sektor der Stadt Göteborg statt. Dabei erwies sich das Verfahren im Ergebnis als effektiv: Für Frauen und Personen mit Migrationshintergrund erhöhte sich die Wahrscheinlichkeit für die Einladung zu einem Auswahlgespräch. Frauen hatten darüber hinaus eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein Jobangebot. Auch in Frankreich wurde zwischen November 2009 und April 2010 ein Modellprojekt mit 50 Firmen durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Projektes sind bislang jedoch noch nicht veröffentlicht. In Frankreich gibt es daneben freiwillige Initiativen einzelner Firmen. So nutzt etwa das Versicherungsunternehmen AXA seit dem Jahr 2005 anonymisierte Bewerbungen und das IT-Beratungsunternehmen Norsys seit dem Jahr 2006. Bei AXA wurden im Jahr 2009 ca. 20 Prozent der Neuanstellungen durch anonymisierte Bewerbungen besetzt. Norsys berichtet von einer Verdoppelung der Anzahl der Frauen sowie von einer vermehrten Einstellung älterer Arbeitnehmender. Seit dem Jahr 2005 werden in Belgien im gesamten öffentlichen Sektor Mitarbeitende durch anonymisierte Bewerbungen eingestellt. In der Schweiz wurden durch ein Modellprojekt die Chancen von ausländischen Jugendlichen erhöht, eine Lehrstelle zu finden. Weitere Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren liegen aus den Vereinigten Staaten, Großbritannien und den Niederlanden vor.

Trotz dieser Erfahrungen aus Modellprojekten in unterschiedlichen Ländern muss insgesamt konstatiert werden, dass die Effekte einer Einführung eines derartigen Verfahrens nach wie vor empirisch noch nicht gründlich genug erforscht sind. So gibt es zwar in vielen Fällen Hinweise darauf, dass sich die intendierten Effekte einstellen, d.h. eine Zunahme der Einladungs- und Einstellungswahrscheinlichkeit von potenziell von Diskriminierung betroffener Personengruppen, aber eine eindeutige Kausalität wurde in den meisten Fällen nicht explizit untersucht. Das in Deutschland geplante Modellprojekt setzt an diesem Punkt an und kann wertvolle Erkenntnisse über die Wirkungsmechanismen dieses Verfahrens liefern.

Ausblick Modellprojekt: Praktische Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen bietet sich für das geplante Modellprojekt die Gelegenheit, Fehler und Nachteile auszuschließen, die sich in anderen Ländern gezeigt haben. So lassen sich im Wesentlichen folgende Handlungsempfehlungen ableiten: Es erscheint plausibel, ein Verfahren zu implementieren, bei dem statt der herkömmlichen Bewerbungsunterlagen ein um kritische Merkmale bereinigtes, standardisiertes Formular verwendet wird. Nur auf Grundlage dieses Formulars fällen dann die Personalverantwortlichen eine Entscheidung über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Zeugnisse und Empfehlungsschreiben sind kein Bestandteil der Unterlagen, auf deren Grundlage diese Entscheidung getroffen wird. Die Identifikation der Bewerber erfolgt auf Grundlage eindeutiger, aber anonymer Bezeichnungen. Diese Methode kann sowohl für bisherige Online-Bewerbungsverfahren mit entsprechender Anpassung der Eingabemaske eingesetzt werden als auch bei Bewerbungen per Post oder E-Mail. Bei letzteren Rekrutierungsmethoden ist es erforderlich, das Bewerbungsformular den Bewerbenden auf geeignete Weise zur Verfügung zu stellen (z.B. als Download auf der Unternehmenshomepage). Neben dem Ziel, die praktische Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in Deutschland zu testen, können bei entsprechendem methodischen Vorgehen mit Hilfe des Modellprojektes auch belastbare Aussagen bezüglich der Effektivität solcher Verfahren getroffen werden.

Schließlich sollte es möglich sein, durch das Modellprojekt die Akzeptanz anonymisierter Bewerbungsverfahren durch deutsche Unternehmen deutlich zu erhöhen. Trotz der gesellschaftspolitischen Dimension von Diskriminierung erscheint eine gesetzliche Regelung, die anonymisierte Bewerbungsverfahren verpflichtend vorschreibt, als zu weitreichend. Es ist vielmehr ein Umdenken der Unternehmen wünschenswert. Denn letztlich liegt es im eigenen Interesse eines jeden Unternehmens, offene Stellen mit den fähigsten Personen zu besetzen – unabhängig von etwaigen Vorlieben oder Vorurteilen der Personalverantwortlichen. Insofern können anonymisierte Bewerbungsverfahren insgesamt die wirtschaftliche Effizienz erhöhen und die gesellschaftliche Wohlfahrt steigern.