



Der anonyme Weg zu mehr Chancengleichheit

Anonymisierte Bewerbungsverfahren im Praxistest

► **Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist nach wie vor ein verbreitetes Phänomen von erheblichem Ausmaß. Dies ist nicht nur eine soziale Herausforderung, sondern auch ein wirtschaftliches Kernproblem. Denn Diskriminierung ist mit Fehlentscheidungen der Unternehmen verbunden, die Produktivität kosten und wirtschaftliche Nachteile bringen können. Internationale Erfahrungen zeigen, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren helfen können, Diskriminierung im Bewerbungsprozess zu reduzieren. Ein Modellprojekt testet aus diesem Grund derzeit, inwieweit sich anonymisierte Bewerbungsverfahren in Deutschland umsetzen lassen und welche Effekte daraus resultieren. Der Beitrag gibt Einblicke in Hintergründe und Stand der Debatte um anonymisierte Bewerbungsverfahren und stellt das deutsche Modellprojekt vor.**



ANNABELLE KRAUSE

M.Sc., Resident Research Affiliate, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn



ULF RINNE

Dr., Research Associate, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn



KLAUS F. ZIMMERMANN

Prof. Dr., Direktor, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn

Diskriminierung: Auch in Deutschland nach wie vor verbreitet

Verschiedene Personengruppen sehen sich mit unterschiedlich hohen Hürden des Arbeitsmarktzuganges konfrontiert. So werden die Potenziale von Frauen und älteren Arbeitnehmern nach wie vor nicht ausgeschöpft. Gleiches trifft für Personen mit Migrationshintergrund zu. Dies hat vielfältige Gründe, die von unterschiedlichen Qualifikationsprofilen und Ausbildungsniveaus bis hin zu den Anreizstrukturen des Steuer- und Transfersystems reichen. Daneben ist jedoch auch Diskriminierung ein Faktor, der in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielt.

So belegt eine aktuelle Studie, dass Bewerber/-innen mit einem türkischen Namen bei der Stellensuche von Personalverantwortlichen systematisch benachteiligt werden (vgl. KAAS/MANGER 2010). Der Untersuchung zufolge fallen bei ansonsten identischem Lebenslauf die Chancen einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch für Personen mit einem deutschen Namen im Durchschnitt um 14 Prozent höher aus. Dieses Ausmaß der Diskriminierung ist erstaunlich, da die Ergebnisse in einem sehr speziellen Segment des Arbeitsmarkts festgestellt werden: Es handelt sich um Stellenausschreibungen für Praktika, die hoch qualifizierte Bewerber/-innen während ihres Studiums absolvieren. Studien aus anderen Ländern zeigen jedoch, dass Diskriminierung in hoch qualifizierten Segmenten deutlich geringer ausfällt als in niedrig qualifizierten (vgl. etwa CARLSSON/ROOTH 2007 und WOOD u. a. 2009). Es ist davon auszugehen, dass das tatsächliche Ausmaß der Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt insgesamt höher ist. Außerdem zeigt die Untersuchung, dass die Ungleichbehandlung in kleineren Unternehmen deutlich ausgeprägter ist.

Für Diskriminierte resultieren erhebliche Nachteile auf dem Arbeitsmarkt: Bestimmte Bewerbergruppen werden nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, weil bei ihnen aus mangelnder Erfahrung mit ihrer Mitarbeit oder aufgrund von Stereotypen eine geringere Leistungsfähigkeit oder Leistungsbereitschaft vermutet wird. Auf diese Weise

vollzieht sich eine sich selbst erfüllende Prophezeiung, da für Mitglieder dieser Gruppen so tatsächlich Nachteile auf dem Arbeitsmarkt resultieren (etwa ein Rückgang ihrer Produktivität aufgrund längerer Phasen der Arbeitslosigkeit). Internationale Erfahrungen zeigen, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren dabei helfen können, diese systematischen Benachteiligungen zumindest in der ersten Stufe des Bewerbungsprozesses zu reduzieren. Erst wenn benachteiligten Gruppen die Gelegenheit zu einem persönlichen Gespräch gegeben wird, können sie Vorurteile gegenüber ihrer vermeintlich geringeren Eignung ausräumen. So lassen sich gerade international in den letzten Jahren Tendenzen einer steigenden Bereitschaft zur Erprobung solcher Verfahren erkennen (vgl. Tab. 1). Dennoch fiel die Akzeptanz von anonymisierten Bewerbungen in deutschen Unternehmen im internationalen Vergleich in der Vergangenheit geringer aus (vgl. Robert Half Finance & Accounting 2006): Während etwa in Großbritannien 47 Prozent der befragten Unternehmen das Verfahren für angemessen hielten und dies in Belgien, Frankreich, Italien und den Niederlanden immerhin für noch rund 30 Prozent der Unternehmen galt, bevorzugten nur 17 Prozent der Befragten in Deutschland einen anonymisierten Lebenslauf.

Vor diesem Hintergrund kann ein Erfolg des deutschen Modellprojekts „Anonym Bewerben – weil Qualifikation zählt“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in Kooperation mit dem Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) auch dazu beitragen, die Akzeptanz anonymisierter Bewerbungsverfahren bei deutschen Unternehmen zu steigern. Es soll aber, aufbauend auf bestehenden internationalen Erfahrungen, vor allem Erkenntnisse zur Praktikabilität sowie zur Effektivität anonymisierter Bewerbungsverfahren in Deutschland liefern.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren: Umsetzung und Praktikabilität

Grundsätzlich gibt es drei verschiedene Varianten der Anonymisierung, die je nach Bewerbungsverfahren auf eine nachträgliche Entfernung bestimmter Merkmale zielen oder auf eine Erhebung dieser Merkmale von vornherein verzichten (vgl. Tab. 2). In den bisherigen internationalen Erfahrungen sind alle diese Verfahren anzutreffen. Vorrangig wurde jedoch über Onlinemasken oder gesonderte Bewerbungsformulare anonymisiert.

So wurde in einem Modellprojekt der Stadt Göteborg die Anonymisierung mithilfe eines standardisierten Formulars vorgenommen, nachdem sich der von einigen Verwaltungen verfolgte Ansatz, die Bewerbungen nachträglich zu anonymisieren, als ineffizient herausgestellt hatte (vgl. ÅSLUND/NORDSTRÖM SKANS 2007). Das Formular wurde auf einer Homepage bereitgestellt und war neben den üblichen

Tabelle 1 **Internationale Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren** (Auswahl)

Land	Unternehmen/Projekt	Zeitraum	Sektor/Branchen
Schweden	Modellprojekt Stadt Göteborg	10/2004–06/2006	Öffentlich: Bildung, soziale Dienstleistungen, Gesundheit
Frankreich	AXA Modellprojekt Regierung	seit 2005 11/2009–04/2010	Versicherung Versch. Branchen: 50 Firmen mit mehr als 50 Mitarbeiter/-innen
Großbritannien	Studienplatzvergabe Leeds	1998	Medizinstudium
Schweiz	Modellprojekt „smart selection“ KV Schweiz (Zürich)	08/2007–08/2008	Lehrstellen
Belgien	Selektionsbüro der öffentlichen Behörden (Selor)	seit 2005	Öffentlich
Niederlande	Modellprojekt Gemeinde Nimwegen I	08/2006–02/2007	Öffentlich
	Modellprojekt Gemeinde Nimwegen II	05/2007–01/2008	Öffentlich

(vgl. ausführlich KRAUSE/RINNE/ZIMMERMANN 2010)

Tabelle 2 **Methoden der Anonymisierung im Überblick**

Bewerbungsverfahren	Anonymisierungsverfahren
Standardisierte Online-Bewerbungen	Zu anonymisierende Merkmale nicht erheben bzw. nicht an Personalverantwortliche weiterleiten
E-Mail	Zu anonymisierende Merkmale mit Computerprogrammen entfernen Gesondertes Bewerbungsformular
Schriftlich	Zu anonymisierende Merkmale schwärzen Gesondertes Bewerbungsformular

Bewerbungsunterlagen einzusenden. Wenn dies nicht erfolgte, füllten es Mitarbeitende der Stadt anhand der Informationen aus der Bewerbung aus. Der vergleichsweise hohe administrative Aufwand dieses Vorgehens wurde kritisch bewertet.

Beispiele für die Anwendung von anonymisierten Onlinemasken bzw. -datenbanken sind das Versicherungsunternehmen AXA in Frankreich, das Modellprojekt für Lehrstellensuche in Zürich (Kaufmännischer Verband Schweiz 2008) und das Selektionsbüro der öffentlichen Behörden Selor in Belgien (SELOR 2011). Bei AXA werden seit 2005 mithilfe eines Onlinebewerbungsformulars den Personalverantwortlichen bestimmte Merkmale unzugänglich gemacht (AXA France 2009). Die beiden anderen genannten Projekte nutzen Internetdatenbanken, in denen anonymisierte Profile der Suchenden zu finden sind. Im Schweizer Projekt fand die Plattform bei vielen Betrieben Zuspruch, da sich ihr Aufwand in der ersten Bewerberphase durch den Verzicht auf schriftliche Bewerbungen reduzierte.

An der Leeds School of Medicine wurde im Jahr 1998 ein Experiment mit anonymisierten Bewerbungen für Studienplätze durchgeführt (vgl. LUMB/VAIL 2000). Hier erfolgte die Anonymisierung durch Schwärzen des Namens und

anderer Merkmale. Dies stellte sich als sehr aufwendig heraus, da eine genaue Kontrolle der anonymisierten Bewerbungen nötig war. Zudem war es trotz Anonymisierung bei einigen Bewerbungen möglich, einen etwaigen Migrationshintergrund zu identifizieren, z. B. durch in den Bewerbungen angegebene kulturelle Aktivitäten.

Insgesamt erscheint demnach eine nachträgliche Anonymisierung als aufwendig und fehleranfällig. Als effizienter stellt sich heraus, die Anonymisierung mittels eines anonymisierten Bewerbungsformulars oder durch ein Online-system durchzuführen.

Effektivität schwierig nachzuweisen

Bislang kann allein das Modellprojekt der Stadt Göteborg belastbare Ergebnisse vorweisen. Diese sind als ermutigend für die Effektivität von anonymisierten Bewerbungsverfahren einzustufen (vgl. ÅSLUND/NORDSTRÖM SKANS 2007): So hat sich sowohl für Frauen als auch für Menschen mit Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit erhöht, eine Einladung zu einem Auswahlgespräch zu erhalten. Bei Bewerberinnen erhöhte sich zudem die Wahrscheinlichkeit, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten.

Ähnliche Erfahrungen hinsichtlich der Effektivität liegen unter anderem aus Frankreich, der Schweiz, Belgien und den Niederlanden vor. Diesen teilweise bereits erwähnten Projekten ist aber gemein, dass keine profunde Evaluation der kausalen Effekte anonymisierter Bewerbungsverfahren durchgeführt worden ist. Insofern beschränken sich die Resultate auf Hinweise, die jedoch ebenfalls einen positiven Effekt anonymisierter Bewerbungsverfahren vermuten lassen. So zeigen Ergebnisse des Projekts des KV Schweiz, dass ausländische Jugendliche durch anonymisierte Bewerbungen höhere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Das belgische Selektionsbüro Selor vermutet, dass mehr Kandidatinnen und Kandidaten zur Bewerbung

ermutigt werden, die sich aufgrund von potenzieller Diskriminierung ansonsten nicht beworben hätten.

Auch bei den durch die Gemeinde Nimwegen in den Niederlanden durchgeführten Modellprojekten ergaben sich Hinweise, dass sich für Personen mit Migrationshintergrund durch anonymisierte Bewerbungen die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung erhöhte. Allerdings wurden auch Einwände geäußert, die gegen eine Interpretation im Sinne einer Kausalität sprechen. So gibt es unter anderem Hinweise darauf, dass die verantwortlichen Abteilungsleiter/-innen in dem Wissen, an einem Experiment zur Diskriminierung teilzunehmen, diesbezüglich sensibler vorgegangen sein könnten.

Das deutsche Modellprojekt

Für das im November 2010 gestartete deutsche Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. Tab. 3) bietet sich die Chance, aus den bisherigen Erfahrungen zu lernen und so Fehler und Nachteile zu vermeiden, die sich in internationalen Projekten gezeigt haben. Dies betrifft einerseits die praktische Implementierung des anonymisierten Verfahrens, andererseits den methodischen Ansatz zur Ermittlung der Effektivität, denn die internationalen Erfahrungen zeigen, dass sowohl die Umsetzung als auch die Ermittlung der Effektivität anonymisierter Bewerbungsverfahren kritische Stellschrauben bei der Planung eines Modellprojekts sind.

Mit Blick auf die Umsetzung erscheint es zweckgemäß, die Methode der Anonymisierung an das im Unternehmen bestehende Bewerbungsverfahren anzupassen, da so Mehrkosten vermieden werden können. Die Vermeidung eines Mehraufwands in administrativer und finanzieller Hinsicht und einer fehleranfälligen Anonymisierung sind Punkte, die zu berücksichtigen sind, um sowohl eine hohe unternehmerseitige Akzeptanz anonymisierter Bewerbungen als auch ein adäquates Forschungsdesign zu erreichen.

Entsprechend dieser Überlegungen werden die im Rahmen des Modellprojekts eingehenden Bewerbungsunterlagen mit drei Varianten anonymisiert: Einige der beteiligten Unternehmen passen ihre bereits existierenden Online-Bewerbungen an. Andere haben sich für ein einheitliches Formular entschieden, das die Bewerber/-innen per E-Mail oder Post erhalten. Eine weitere Gruppe von Unternehmen anonymisiert die persönlichen Daten nachträglich. Die Anwendung unterschiedlicher Methoden der Anonymisierung kann Erkenntnisse darüber liefern, welche Verfahren sich in welchem Kontext als geeignet herausstellen.

Tabelle 3 **Das Modellprojekt „Anonym Bewerben – weil Qualifikation zählt“**

Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Praktikabilität anonymisierter Bewerbungsverfahren • Belastbare Erkenntnisse zur Effektivität solcher Verfahren • Steigerung der Akzeptanz
Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> • Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) • Wissenschaftliche Begleitung: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA)
Beteiligte Institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • Privatwirtschaft: Vier große und ein mittelständisches Unternehmen (Branchen: Telekommunikation, Logistik, Konsumgüter und Dienstleistungen) • Öffentlicher Sektor: Zwei Behörden und eine Kommune
Geplante Ausschreibungen	Besetzung von 225 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätzen mit einer zu erwartenden Zahl von Bewerbungen im vierstelligen Bereich
Laufzeit	Zwölf Monate ab November 2010
Ergebnisse	Ergebnisse der Evaluation sind nach Projektabschluss Ende 2011 zu erwarten.

In einigen internationalen Projekten wurde der Nachweis der Effektivität und Kausalität durch kurze Projektlaufzeiten, geringe Fallzahlen und andere Probleme, die in einer experimentellen Situation entstehen, erschwert. Eine besondere Schwierigkeit besteht darin, einen Vergleich mit der sogenannten kontrafaktischen Situation herzustellen. Diese Situation hätte sich eingestellt, wenn das Bewerbungsverfahren nicht anonymisiert, sondern nach der üblichen Vorgehensweise durchgeführt worden wäre. Sie muss auf geeignete Weise geschätzt werden. Hierzu werden im deutschen Modellprojekt zwei unterschiedliche Verfahren genutzt:

- Unterschiedliche Handhabung von Stellenausschreibungen im Unternehmen: Ein Teil der Ausschreibungen verlangt anonymisierte Bewerbungen, ein anderer folgt dem üblichen Verfahren. Die Auswahl des jeweiligen Verfahrens für eine gegebene Stelle erfolgt dabei nach dem Zufallsprinzip, da nur auf diese Weise kausale Aussagen hinsichtlich der Effektivität der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren möglich sind. Ein möglicher Nachteil dieser Vorgehensweise besteht darin, dass Personalverantwortliche ihr Verhalten durch das Wissen um die Teilnahme an einem Modellprojekt ändern könnten.
- Rückgriff auf Daten der Vergangenheit als kontrafaktische Situation: Diese Daten stammen aus einem Zeitraum vor Bekanntgabe der Teilnahme des jeweiligen Unternehmens am Modellprojekt, sodass Personalverantwortliche ihr Verhalten nicht angepasst haben können. Der sogenannte Vorher-Nachher-Vergleich geschieht also zwischen Ergebnissen der Auswahl der ersten Stufe von vergangenen Stellenausschreibungen nach dem üblichen Verfahren mit den entsprechenden Ergebnissen nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren.

Mit den beschriebenen Methoden zur Annäherung an die kontrafaktische Situation können nicht nur belastbare Aussagen bezüglich der Effektivität anonymisierter Bewerbungsverfahren getroffen werden – es ist zudem möglich, neben den Effekten auf die Chancen einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch auch die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebots zu untersuchen. Auf diese Weise kann eine Antwort auf die Frage gegeben werden, ob und inwieweit durch anonymisierte Bewerbungsverfahren Diskriminierung möglicherweise auf einen späteren Zeitpunkt im Bewerbungsprozess verlagert wird. Eine weitere Hypothese, die überprüft werden kann, betrifft Änderungen im Kreis der Bewerber/-innen. Diese könnten sowohl quantitativer als auch qualitativer Art ausfallen.

Fazit und Ausblick

Für eine bessere Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Personen ist insgesamt ein Umdenken seitens der Arbeitgeber notwendig. Dennoch erscheint eine gesetzliche Regelung, die etwa anonymisierte Bewerbungsverfahren verpflichtend vorschreibt, als zu weitreichend. Eine Anonymisierung muss nicht für alle Personalrekrutierungen sinnvoll oder möglich sein. Firmen, die beispielsweise aufgrund ihrer Unternehmensziele vermehrt aus diskriminierten Zielgruppen beschäftigen wollen, sollten dies tun können. Letztlich sollte es im Interesse eines jeden Unternehmens liegen, offene Stellen mit den für die Aufgaben fähigsten Personen zu besetzen.

In diesem Zusammenhang sind anonymisierte Bewerbungsverfahren auch als ein Element einer breiteren Debatte um Inklusion, Integration und Zuwanderung sowie insgesamt um die Zukunftsfähigkeit des deutschen Arbeitsmarkts anzusehen und die einsetzende öffentliche Diskussion zu diesem Thema verdeutlicht dessen Aktualität, Brisanz und Relevanz. Im Rahmen dieser Diskussion kann das deutsche Modellprojekt unabhängig von seinem Erfolg dazu beitragen, sowohl Unternehmen und Erwerbstätige als auch die interessierte Öffentlichkeit für das Problem der Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu sensibilisieren. ■

Literatur

- ÅSLUND, O.; NORDSTRÖM SKANS, O.: *Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field? IFAU Working Paper 31. Uppsala 2007*
- AXA FRANCE: *AXA recrute plus de 2000 personnes en 2009. Pressemitteilung. März 2009*
- CARLSSON, M.; ROTH, D.-O.: *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. In: Labour Economics 14 (2007) 4, S. 716–729*
- GEMEINDE NIJMWEGEN: *Rapportage „anonimiseren van sollicitatiebrieven“. Evaluatie eerste en tweede meting. Nijmegen 2008*
- KAAS, L.; MANGER, C.: *ETHNIC Discrimination in Germany's Labour Market. A Field Experiment. IZA Discussion Paper 474. Bonn 2010*
- KAUFMÄNNISCHER VERBAND SCHWEIZ: *Medienmitteilung. 29.09.2008*
- KRAUSE, A.; RINNE, U.; ZIMMERMANN, K. F.: *Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA Research Report 27. Bonn 2010*
- LUMB, A. B.; VAIL, A.: *Difficulties with Anonymous Shortlisting of Medical School Applications and its Effects on Candidates with Non-European Names. Prospective Cohort Study. In: British Medical Journal (2000) 320, S. 82–85*
- ROBERT HALF FINANCE & ACCOUNTING: *Unternehmen bevorzugen herkömmlichen Lebenslauf. Pressemitteilung. München 2006*
- SELOR – BUREAU DE SÉLECTION DE L'ADMINISTRATION: *Egalité des chances. – URL: <https://www.selor.be/selordiversity.aspx> (Stand: 27.01.2011)*
- WOOD, M. u. a.: *A Test for Racial Discrimination in Recruitment Practice in British Cities. Research Report 607. Department for Work and Pensions 2009*