

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren bei kleinen Vereinen im Praxistest – Beispiel **AntiDiskriminierungsBüro Köln**

In einigen Ländern sind sie bereits Standard, in Deutschland bisher umstritten: die anonymisierten Bewerbungsverfahren. Die Angst vor einem aufwendigen Verfahren und zusätzlichen Kosten, geringe Kenntnisse über die Durchführung sowie das Selbstbild, nicht selbst zu diskriminieren, hält Arbeitgebende u. a. davon ab, auf dieses Verfahren zurückzugreifen. Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Bewerbende nicht wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Aktuelle Studien und die Erfahrungen aus unserer Beratungspraxis geben jedoch Hinweise darauf, dass es vor allem in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens sehr wahrscheinlich ist, dass einzelne Gruppen benachteiligt werden. Besonders Frauen (mit Kindern), ältere Menschen und Bewerbende of Color haben bei der ersten Sichtung der eingereichten Unterlagen schlechtere Chancen, eine Einladung zum Bewerbungsgespräch oder Eignungstest zu erhalten als Männer, jüngere und *weiße* Menschen. Die jährliche Auswertung unserer Beratungsfälle zeigt, dass zwischen 15 % – 34 % aller Menschen, die sich an unsere Stelle wenden, Rat aufgrund diskriminierender Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt suchen. Daher stellte sich uns, als Personalverantwortliche eines kleinen Vereins, die Frage, ob ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren bei uns umsetzbar ist. Als Menschen, die sich viel mit dem Themenfeld Diskriminierung auseinandersetzen, war uns klar, dass selbstverständlich auch wir nicht frei von (unbewussten) Bildern sind, die zu Diskriminierungen führen können. Die guten Erfahrungen aus dem Ausland und aus dem bundesweiten Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)¹, in dem verschiedene Unternehmen und Arbeitgebende aus dem öffentlichen Dienst 12 Monate lang anonymisierte Bewerbungsverfahren getestet haben, motivierten uns, uns Ende 2015 auf das Experiment einzulassen.

Pro- und Contra-Argumente

Die Erfahrungen aus dem Ausland und aus dem Pilotprojekt hatten gezeigt, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren technisch leicht und transparent umsetzbar sind und vor allem Frauen und Menschen of Color bessere Chancen zur Einladung zum Bewerbungsgespräch bekamen. Es ist außerdem möglich, bislang unterrepräsentierte Gruppen auf der Arbeitsstelle im Sinne der positiven Maßnahmen des § 5 AGG zu fördern. Zwar wird zunächst anonymisiert nach Qualifikation und Motivation eingeladen, doch im zweiten Schritt des Verfahrens können Menschen bevorzugt aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale eingestellt werden. Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden in Deutschland jedoch unterschiedlich bewertet:

Die ADS stellt in ihrem Leitfaden für Arbeitgeber die Vorteile des anonymisierten Bewerbungsverfahrens in den Vordergrund. So helfe es, vorschnelle Rückschlüsse aufgrund (unbewusster) Bilder und Vorurteile gegenüber bestimmter Merkmale zu vermeiden, da die Qualifikationen der Bewerbenden in den Fokus gestellt würden. Hierdurch werde eine objektive Bewerber_innenauswahl gefördert. Zudem könne die Ausschreibung marginalisierte Gruppen motivieren, sich zu bewerben, da die Arbeitgebenden signalisieren, dass eine Antidiskriminierungskultur in dem Unternehmen bzw.

¹Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: Leitfaden für Arbeitgeber: Anonymisierte Bewerbungsverfahren. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Anonymbewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile, Stand: 17.05.2016

der Organisation vorherrsche. Dies könne auch ein Imagegewinn für das Unternehmen oder die Organisation bedeuten und zeigen, dass rechtskonform nach dem AGG gehandelt werde. Zudem könnten sich Bewerbende aus anderen Ländern eher angesprochen fühlen, da diesen das deutsche Bewerbungsverfahren oft unbekannt sei und undurchsichtig erscheine.

Arbeitgeber_innen und Personaler_innen sind hingegen zwiespalten. So begrüßen sie häufig den Imagegewinn und den Beitrag zur Chancengerechtigkeit. Der ehemalige Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt hält das Instrument jedoch für "in der Praxis schwer umsetzbar" und für aufwendig². So würde sich die Anzahl der Vorstellungsgespräche und somit auch die Kosten erhöhen und erst dort ein persönlicher Eindruck von der_dem Bewerber_in entstehen. Außerdem sei die Aufbereitung der Bewerber_innendaten ein hoher Bürokratieaufwand, die ebenfalls die Kosten erhöhten.

Bewerbende und Studierende geben in Umfragen häufig an, dass sie bevorzugen, ihre ganze Person mit Erfahrungen und Charaktereigenschaften in einem herkömmlichen Bewerbungsverfahren darzustellen, anstatt nur die reine Qualifikation anzugeben. Außerdem besteht die Meinung, dass sie gar nicht für ein Unternehmen oder eine Organisation arbeiten möchten, das oder die sie aufgrund eines bestimmten Merkmals nicht eingestellt hätten.

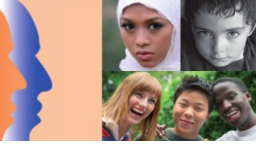
Durchführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens

Das Ziel der Antidiskriminierungsarbeit ist es, eine Kultur der Gleichbehandlung zu schaffen und somit auch eine Chancengerechtigkeit herzustellen. Aus diesem Grund entschieden wir uns, das anonymisierte Bewerbungsverfahren trotz der zuvor genannten Contra-Argumente durchzuführen. Als Beispiel diene uns ein zuvor durchgeführtes Auswahlverfahren des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd), in dem wir Mitglied sind. Dieses passten wir unseren Bedürfnissen an. Die unterschiedlichen Möglichkeiten der Durchführung des Verfahrens werden ausführlich im oben genannten Leitfaden für Arbeitgeber der ADS beschrieben und hier nicht noch einmal genannt. Hier sollen nur das Verfahren und die Erfahrungen beschrieben werden, die wir als Verein gemacht haben. Jede Organisation und jedes Unternehmen muss jedoch selbst schauen, welches Vorgehen das richtige für ihre oder seine Arbeitsstelle ist. Vielleicht helfen jedoch unsere Erfahrungen dabei, einige Personalverantwortliche für das Auswahlverfahren zu gewinnen.

Personalverantwortlichen werden für die Auswahl zu einem Bewerbungsgespräch oder einem Eignungstest weder Foto und noch persönliche Daten der Bewerbenden, die Auskunft über Herkunft, Alter, Geschlecht, Familienstand oder Ähnliches geben können, zur Verfügung gestellt. Dadurch wird der Fokus auf die Qualifikation und Motivation der Bewerbenden gelegt. Erst nachdem die ausgewählten Personen zu einem persönlichen Gespräch oder Test eingeladen wurden, wird die Anonymisierung aufgehoben und die Personalverantwortlichen erhalten die vollständigen Bewerbungsunterlagen. Bevor die Personen, die ausgewählt wurden, zum Bewerbungsgespräch kommen, wissen die Personalverantwortlichen also schon, wer zum Gespräch kommen wird.

Vivento 2014: Hintergrundinformation – Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Pro und Contra

[http://vivento.de/fileadmin/UserData/PDFs/Pressemitteilungen/Anonymisierung_Interamt/Final_20140314_Interamt_Anonymisierte_Bewerbungen_Pro_und_Contra.pdf](http://vivento.de/fileadmin/UserData/PDFs/Pressemitteilungen/Anonymisierung_Interamt_Final_20140314_Interamt_Anonymisierte_Bewerbungen_Pro_und_Contra.pdf), Stand: 17.05.2016



Wir entschieden uns, einheitliche anonymisierte Bewerbungsformulare zu benutzen, die die Bewerbenden per Download oder E-Mail im Word-Format erhalten und ausgefüllt zurückschicken konnten. Dieses Verfahren hatte sich auch bei dem deutschen Modellprojekt der ADS bewährt. Die Stellenausschreibung sowie die Bewerbungsunterlagen können hier eingesehen werden: http://www.oegg.de/index.php?stellenausschreibung-fAr-einzelfallberater_in-referent_in-fAr-die-antidiskriminierungsarbeit.


Da auch bei Bewerbenden das anonymisierte Bewerbungsverfahren oft neu ist, legten wir dem Bewerbungsformular einen Beschreibungstext bei. Nach dem Deckblatt folgten drei Teile. Der erste Teil enthielt die Kontaktdaten (Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mailadresse) sowie Abfragen zu der Frage, ob die Person im Sinne der positiven Maßnahmen des § 5 AGG gefördert werden kann – also, ob die Person sich als Mensch positioniert, der Rassismuserfahrungen macht, Schwarz oder eine Person of Color ist, ob er_sie eine Behinderung nach Definition des SGB IX hat, ob er_sie sich als Frau*Trans*Inter positioniert. Außerdem wurde die Frage gestellt, ob die Person am Einstellungsdatum beginnen kann und wenn nein, wann der früheste mögliche Zeitpunkt wäre.

Im zweiten Teil wurden die Ausbildung, Berufserfahrung, Motivation und weitere relevante Fragen durch die Bewerbenden beantwortet. Sie wurden dabei darauf aufmerksam gemacht, dass sie auf geschlechtsneutrale Formulierungen zurückgreifen sowie möglichst auf Angaben, die Rückschlüsse auf ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre Herkunft, ihren Familienstand oder ihre Religion zulassen, verzichten sollten. Es sei denn, sie wollten etwas explizit nennen, da eine bestimmte Erfahrung eine Rolle für die Bewerbung spielt. Beschäftigungszeiträume wurden in Monaten bzw. Jahren angegeben und so auf Jahreszahlen verzichtet.

Der dritte Teil – das Diversity-Monitoring – konnte freiwillig von den Bewerbenden ausgefüllt werden. In diesem konnten sie angeben, wie sie sich entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale positionieren, ob sie sich z. B. bezüglich des Alters, der sexuellen Orientierung oder Geschlecht als privilegiert oder deprivilegiert positionieren. Diese Angaben sollten uns Aufschluss darüber geben, wer sich durch unsere Bewerbung angesprochen fühlte und wen unsere Bewerbung ggf. nicht erreicht hat, weil bereits die Kanäle der Verbreitung diskriminierende Auswirkungen hatten. Die komplette Bewerbung wurde von einer Stelle, die nicht in den Auswahlprozess einbezogen war, entgegengenommen. Der dritte Teil wurde von dieser Annahmestelle direkt von der Bewerbung getrennt und konnte im Nachgang nicht mehr den einzelnen Bewerbungen zugeordnet werden. Der erste Teil wurde von ihr mit einer Identifikationsnummer versehen und vom Bewerbungsformular getrennt und erst dann an die Personalverantwortlichen weitergeleitet.

Vor der ersten Auswahl lag uns als den Personalverantwortlichen demnach nur der zweite ausgefüllte Teil des Bewerbungsformulars – ohne die persönlichen Angaben der Bewerbenden – vor, damit keine Rückschlüsse auf das Geschlecht, die Herkunft, das soziale Milieu, Alter o. Ä. des_der Bewerber_in geschlossen werden konnte.

Beim Verein „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ sind zwei hauptamtliche Mitarbeitende beschäftigt. Da laut unseren Beratungsprinzipien Menschen, die von Rassismus betroffen sind, immer die Möglichkeit einer peer to peer Beratung gegeben werden sollte und die einzige Mitarbeiterin of Color den Verein verließ, entschieden wir uns, die Stelle ausschließlich für Menschen mit



Rassismuserfahrungen auszuschreiben. In unserem Fall wurden daher auch jene Bewerbungen im Vorfeld von der Annahmestelle aussortiert, in denen der_die Bewerbende angegeben hatte, dass er_sie sich nicht als of Color, Schwarz oder Mensch mit Rassismuserfahrungen positionierte.

Wir als diejenigen, die letztendlich über die Einstellung bestimmten, trafen dann anhand der uns vorliegenden Unterlagen die Entscheidung, wen wir einluden. Wir bekamen durch die Unterlagen Informationen zu Abschlüssen mit Noten, den Schwerpunkten des Studiums, dem Thema der Abschlussarbeit, der Art und Dauer der Berufserfahrung, früheren Arbeitgeber_innen in chronologischer Reihenfolge sowie Praktika und ehrenamtlichen Engagements. Außerdem konnten die Bewerbenden weitere Qualifikationen in ein freies Feld eingeben sowie ihre Motivation und Erwartungen an die Stelle und den Verein formulieren. Um mehr über die Haltung und die Beratungskompetenzen der Bewerbenden zu erfahren, stellten wir zudem die Frage, ob es ihrer Meinung nach sinnvoll sei, dass Anlauf- und Beratungsstellen für von Diskriminierung betroffene Menschen mit dem Ansatz der Parteilichkeit arbeiten, und ließen sie ihre Antwort begründen.

Die Identifikationsnummern der Bewerbungen, für die wir uns entschieden, wurden der Annahmestelle zurückgemeldet. Diese gab uns die fehlenden Kontaktdaten und die Einladungen zum Bewerbungsgespräch wurden an die Personen versandt.

Unsere Erfahrungen **Eindrücke der Annahmestelle**

Insgesamt ließ sich die Annahme der Bewerbungen während der Bewerbungsphase gut umsetzen. Von Vorteil war, dass alle Bewerbungen digital eingingen und somit sofort nach Eingang in einem digitalen Ordner gesammelt werden konnten. Durch die übersichtlich gestaltete Kontaktseite (Seite 2) mitsamt Ankreuzmöglichkeiten war es zudem schnell möglich, alle Bewerbungen hinsichtlich des Ausschlusskriteriums zu sichten und (aus) zu sortieren. Allerdings hätte der Arbeitsaufwand verringert werden können, wenn es drei unabhängige Dateien gegeben hätte, da dadurch eine nachträgliche Anonymisierung der Datei durch Trennung der Bereiche entfallen wäre. Vor allem bei einer größeren Anzahl an Bewerbungen könnte an diesem Punkt der Arbeitsaufwand sonst sehr hoch sein. Außerdem zeigte sich, dass sich nach dem Ausfüllen des Formulars dessen Formatierung teilweise veränderte. Einzelne Zeilen verrutschten hierdurch auf die nachfolgenden Seiten. Dies könnte durch separate Dateien ebenfalls verhindert werden.

Eindrücke der Personalverantwortlichen

Die Sichtung der Bewerbungsunterlagen war hingegen zeitsparend, da wir durch konkrete Abfragen schon eine übersichtliche Gegenüberstellung der relevanten Informationen hatten. Die von uns gestellten Fragen gaben uns einen guten Einblick in die Kompetenzen, Motivationen und Haltung der Bewerbenden und das Verfahren stellte diese in den Vordergrund. Die Bedenken von Dieter Hundt, dass das Verfahren schwer umsetzbar und aufwendig sei, bestätigten sich bei uns nicht. Es stellte sich vielmehr als gutes Instrument heraus, um entscheidende Punkte



herauszuarbeiten und war somit ein Zeitgewinn für die Personalverantwortlichen. Je genauer die Personalverantwortlichen wissen, nach welchen Qualifikationen sie suchen, desto einfacher ist es, anonymisierte Bewerbungsverfahren so zu gestalten, dass sie alle gewünschten Informationen erhalten. Auch sein Argument, dass erst in dem Vorstellungsgespräch ein persönlicher Eindruck entstehen würde, kann durch uns nicht bestätigt werden. Die Bewerbungen gaben uns nicht weniger persönliche Einblicke, als eine herkömmliche Bewerbung, jedoch in anderen arbeitsrelevanteren Bereichen. Den Bewerbenden wird ausreichend Raum geboten, die Facetten darzustellen, die sie für wichtig halten. Vor dem Vorstellungsgespräch wurden uns zudem dann auch die Kontaktdaten vorgelegt.

Bei der Auswertung der Unterlagen zum Diversity-Monitoring wurde deutlich, dass wir mit unserer Ausschreibung bei jedem diskriminierungsrelevanten Merkmal Menschen angesprochen haben, die sich als deprivilegiert positionieren. Lediglich in der Kategorie Alter konnten wir nur privilegierte Menschen erreichen. Hier könnte darüber nachgedacht werden, ob wir die Ausschreibung noch in anderen Kanälen verteilen könnten, die auch ältere Menschen erreicht.

Mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren ist es zudem weiterhin möglich, Personengruppen im Sinne der positiven Maßnahmen des § 5 AGG zu fördern. Zwar wird zunächst anonymisiert nur nach Qualifikationen, Motivation und Haltung eingeladen, doch im zweiten Schritt des Verfahrens können Menschen aufgrund bestimmter Merkmale bevorzugt eingestellt werden.

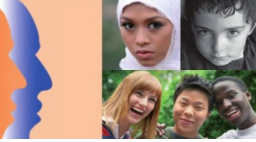
Fazit

Laut der ADS lassen sich anonymisierte Bewerbungsverfahren in allen Beschäftigungsbereichen und in allen Organisationstypen (Großkonzerne, kleine und mittelständische Unternehmen, öffentliche Verwaltungen) durchführen. Unser Beispiel zeigt, dass es in einem kleinen Verein möglich und auch leicht umzusetzen ist. Die positiven Ergebnisse der Auswertung des Diversity-Monitoring zeigen, dass wir mit der Ausschreibung Menschen erreicht haben, die häufig die Erfahrung machen, aufgrund eines diskriminierungsrelevanten Merkmals nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Die Vorteile der Sichtung der Bewerbungen und die Steigerung der Chancengerechtigkeit, aber auch der Prozess der Erstellung der Ausschreibung, der interessante Gespräche im Team über unser Profil und was in unserer Arbeit wichtig ist erzeugt hat, haben uns überzeugt. Wir können dieses Instrument uneingeschränkt weiterempfehlen und hoffen, dass es eines Tages Standard in Unternehmen und Organisationen wird.

Quellen:

AntiDiskriminierungsBüro/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. 2015: Sprache schränkt uns ein – Jahresbericht 2014, <http://www.oegg.de/download.php?f=eb19d934316eca152c19cb33fe109172&target=0>, Stand: 23.05.2016

AntiDiskriminierungsBüro/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. 2014: Auch kleine Steine ziehen große Kreise – Jahresbericht 2013, <http://www.oegg.de/download.php?f=614cef5c16bbdd2b7f5714c38ca5db0b&target=0>, Stand: 23.05.2016



AntiDiskriminierungsBüro/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. 2013: Vom Einzelfall in die Struktur – 20 Jahre Antidiskriminierungskultur – Jahresbericht 2012, <http://www.oegg.de/download.php?f=e8936590ab419df91bb51074d2d65ac5&target=0>, Stand: 23.05.2016

AntiDiskriminierungsBüro/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. 2012: "Für viele Kölner_innen ist Diskriminierung Alltag!", Jahresbericht 2011 (inkl. Fallstatistik 2010), <http://www.oegg.de/download.php?f=a4453336340d4c0d063ab8295291e130&target=0>, Stand: 23.05.2016

Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: Leitfaden für Arbeitgeber: Anonymisierte Bewerbungsverfahren. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile, Stand: 17.05.2016

Vivento 2014: Hintergrundinformation – Anonymisierte Bewerbungsverfahren – Pro und Contra http://vivento.de/fileadmin/UserData/PDFs/Pressemitteilungen/Anonymisierung_Interamt/Final_20140314_Interamt_Anonymisierte_Bewerbungen_Pro_und_Contra.pdf, Stand: 17.05.2016