



Zwischenbericht des Pilotprojekts

„Anonymisierte Bewerbungsverfahren“

1. Hintergrund und Ziele
2. Vorgehen
3. Ergebnisse

1. Hintergrund und Ziele des Projekts

Mehrere Studien in Deutschland und Europa zeigen, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt trotz institutioneller Rahmenbedingungen, wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im hohen Maße auftritt.¹ Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen mit Kindern werden in Bewerbungsverfahren oft benachteiligt.

International wurden anonymisierte Bewerbungsverfahren bereits erprobt und sind in einigen Ländern wie Großbritannien, Belgien (öffentlicher Sektor) und USA Standard. Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, gab im August 2010 bekannt, auch in Deutschland ein Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ durchzuführen. Ziel des Projektes ist es, Benachteiligungen bestimmter Gruppen beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt abzubauen. Diese finden statistisch gesehen vor allem in der ersten Phase des Rekrutierungsprozesses statt. Mit Hilfe des Pilotprojekts soll daher getestet werden, inwieweit anonymisierte Bewerbungsverfahren helfen, Diskriminierungen zu verhindern.

Vor dem offiziellen Projektstart im November 2010 erstellte das IZA eine Expertise, in der internationale Modellprojekte verglichen und Handlungsempfehlungen für das deutschlandweite Modellprojekt abgeleitet werden. Ergebnis der Expertise in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist unter anderem, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren prinzipiell geeignet sind, verschiedene Formen von Diskriminierung zu reduzieren. Auf Basis einer wissenschaftlichen Begleitung durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) und das IZA sollen Erkenntnisse über die Umsetzbarkeit sowie die Wirkung von anonymisierten Bewerbungsverfahren gewonnen werden.

Zum Projekt: Acht Organisationen (Unternehmen und öffentliche Verwaltung) beteiligen sich an dem Modellprojekt und testen je 12 Monate lang anonymisierte Bewerbungsverfahren. Dazu zählen die Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal Deutschland, Procter & Gamble, der Geschenkdienstleister MYDAYS sowie das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen und die Stadtverwaltung Celle. Im Projekt werden verschiedene Verfahren der Anonymisierung angewendet, die die unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Organisationen berücksichtigen.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen erste Tendenzen zur Umsetzbarkeit von anonymisierten Bewerbungsverfahren auf und stammen aus der Zwischenevaluation im Rahmen des Modellprojekts, die nach sechsmonatiger Laufzeit von KOWA durchgeführt wurde (November 2010 bis Mai 2011). Endgültige Ergebnisse (insbesondere auch über die Effekte von anonymisierten Bewerbungen) werden im Frühjahr 2012 erwartet, nach Beendigung des Pilotprojektes.

¹ Siehe Literaturhinweise im Anhang.

2. Vorgehen

Methodik der Evaluation

Aufgrund des Pilotcharakters des Projektes „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ hat sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für eine projektbegleitende Evaluation entschieden. Damit können bereits im laufenden Prozess Handlungsoptimierungen vorgenommen werden. Ausgewertet wurden Experteninterviews mit Personalerinnen und Personalern sowie rund 200 Fragebögen, die von teilnehmenden Bewerberinnen und Bewerbern ausgefüllt wurden. Dies macht es möglich, erste Tendenzen aufzuzeigen. Die vorliegende Evaluation bezieht sich vor allem auf die Praktikabilität der Anonymisierungsverfahren.

Die zentralen Fragestellungen lauten dabei:

1. „Die Anwendung welches Verfahrens führt in welchem Rekrutierungsprozess zu dem beabsichtigten Ergebnis, Diskriminierung bei der Personalauswahl zu verhindern?“
2. „Wie bewerten die Personalverantwortlichen sowie die Bewerbenden die anonymisierten Bewerbungsverfahren?“

Projektstruktur

An dem Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beteiligen sich insgesamt acht Organisationen. Die meisten von ihnen hatten bereits vor der Projektbeteiligung Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt ergriffen. Zu den Organisationen gehören vier weltweit agierende Konzerne, sowie ein mittelständisches Unternehmen und drei öffentliche Verwaltungen. Somit ist es möglich, unterschiedliche Organisationsformen zu betrachten.

Im Rahmen des Projekts wurden Stellen **in verschiedenen Beschäftigungsbereichen** mittels der anonymisierten Verfahren besetzt. Es wird unterschieden zwischen den Bereichen:

- Nachwuchskräfte (Auszubildende und Studierende²) – bei fünf Organisationen
- Fachkräfte – bei sechs Organisationen
- Führungskräfte (auch Trainees für Führungspositionen) – bei vier Organisationen

Aufgrund der unterschiedlichen Einstellungsrouitinen und -erfordernisse starteten die Unternehmen nach einander versetzt mit den anonymisierten Bewerbungsverfahren. Die erste Organisation begann bereits im September 2010. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für die Laufzeit von zwölf Monaten alle Bewerbungen in den ausgewählten Bereichen anonymisiert einsehen.

Vor Projektbeginn einigten sich alle Beteiligten, auf ein Foto sowie auf Angaben zu folgenden persönlichen Merkmalen zu verzichten:³

- Name
- Geschlecht
- Nationalität und Geburtsort
- Behinderung
- Geburtsdatum (bzw. Alter)
- Familienstand

² Bei den „Studierenden“ handelt es sich um die Bewerbenden auf ein Duales Hochschulstudium, das von einigen Organisationen angeboten wird.

³ Die AGG-Merkmale Religion, Weltanschauung und sexuelle Identität sind hier nicht aufgeführt, da sie traditionell nicht in einer Bewerbung angegeben werden. Bei Angabe werden sie ebenfalls anonymisiert.

Ausnahmen gibt es bei den Angaben zu Geschlecht und Behinderung, da hier zum Teil Fördermechanismen bzw. gesetzliche Vorgaben greifen, z.B. im Sozialgesetzbuch IX (SGB).

Die Organisationen entschieden sich für unterschiedliche Methoden der Anonymisierung. In dem Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes werden insgesamt vier Methoden der Anonymisierung angewendet:

- Standardisiertes Bewerbungsformular (zum Downloaden oder als Online-Maske)
- Blindschalten sensibler Daten durch ein Online-System
- Übertragen von Bewerber/innen-Daten in eine Tabelle
- Schwärzen (per Hand oder im pdf-Dokument)

Je nach Methode wird die Anonymisierung entweder durch die Bewerbenden selbst vorgenommen (standardisiertes Formular) oder die, wie zuvor, eingegangenen Bewerbungen werden nachträglich durch die Organisationen anonymisiert.

Die Anonymisierung erfolgt bei allen Teilnehmenden für den „ersten Schritt“, also bis zur Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder Eignungstest (bei denen man sich persönlich gegenüber steht). Nachdem die Einladungen zu einem persönlichen Kennenlernen jeweils verschickt worden sind, erhalten die Personalverantwortlichen die vollständigen Bewerbungsunterlagen. Die Anonymisierung wird also zu diesem Zeitpunkt aufgehoben.

3. Ergebnisse

Allgemein

- Bis zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation gingen 4.000 anonymisierte Bewerbungen bei den beteiligten Organisationen ein. Damit wurden 111 Stellen bzw. Ausbildungs- und Studienplätze besetzt.⁴
- Das Fehlen einiger persönlicher Angaben in den Bewerbungsunterlagen ist für die Personalverantwortlichen kein Problem. Dazu zählen der Name, das Geschlecht, das Geburtsdatum und der Familienstand. Besonders das Weglassen des Fotos trägt nach Angaben der Personalverantwortlichen zu einer Fokussierung auf die Qualifikationen bei. Diese Fokussierung wird als positiv bewertet.
- Eine Organisation plant bereits jetzt die Fortführung anonymisierter Bewerbungsverfahren.
- Von den befragten Bewerberinnen und Bewerbern gibt eine Mehrheit von 45,3 Prozent an, dass sie anonymisierte Bewerbungsverfahren gegenüber dem herkömmlichen bevorzugen. 18,9 Prozent nennt keine Präferenz, sondern antwortet mit „egal“. Knapp jeder und jede Dritte (35,8 Prozent) präferiert das herkömmliche Verfahren.
- Die Bewerbenden wurden zudem gefragt, für welches Verfahren sie mehr Zeit benötigten. Eine Mehrheit von 44,2 Prozent gibt an, dass es für sie keinen zeitlichen Unterschied mache, ob man sich mit dem herkömmlichen oder dem anonymisierten Verfahren bewerbe. 32,1 Prozent der Befragten erklären, für das herkömmliche Verfahren mehr Zeit zu benötigen, und nur 23,7 Prozent, dass sie für das anonymisierte Verfahren mehr Zeit bräuchten.
- Die Umstellung der Bewerbungsverfahren im Rahmen des Modellprojekts setzte interne Diskussionsprozesse in Gang, die zu einer Reflexion der bisherigen Auswahlprozesse führen. Es wurde deutlich, wie wichtig, sorgfältig erarbeitete Anforderungsprofile für die Stellenbesetzungen sind.

Praktikabilität

Nach sechsmonatiger Projektlaufzeit lassen sich erste Hinweise in Bezug auf die Praktikabilität und mögliche Wirkungsweisen anonymisierter Bewerbungsverfahren finden. Die Eingangsfrage der Evaluierung lautete, welches Verfahren in welchem Kontext zu den beabsichtigten Ergebnissen führt. Alle hier angewandten Verfahren lassen sich umsetzen. Sie unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der Praktikabilität und dem empfehlenswerten Anwendungskontext.

Standardisiertes Bewerbungsformular (zum Download oder als Online-Maske):

Die Einschätzung des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) wird bestätigt, dass ein standardisiertes Bewerbungsformular eine empfehlenswerte Methode zur Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen ist. Sie eignet sich prinzipiell für alle hier untersuchten Organisationsformen.⁵

⁴ Davon: 19 Stellen/ Plätze mit Hilfe der Methode des Schwärzens, 9 über die anonymisierte Datenübertragung in eine Tabelle, 78 mit der Methode des Blindschaltens einiger Daten und 5 mit Hilfe eines standardisierten Bewerbungsformulars.

⁵ Bei Großunternehmen muss ggf. für die Umstellung des, in der Regel bereits vorhandenen, Onlinesystems eine (konzernweite) Entscheidung über die Einführung Anonymisierter Bewerbungsverfahren getroffen werden, die unter Umständen eine längere Vorlaufzeit benötigt. Bei kleineren Unternehmen (Mittelstand) und Öffentlichen Verwaltungen scheinen sich Veränderungen kurzfristiger realisieren zu lassen.

Dabei müssen Personalverantwortliche zunächst ein einheitliches Bewerbungsformular für die zu besetzende Stelle erstellen. Davon abgesehen stellt das standardisierte Vorgehen weder für die Personalverantwortlichen noch für die hier befragten Bewerbenden eine zeitliche Mehrbelastung dar. Sowohl einige Personalverantwortliche als auch einige Bewerbende gaben an, dass es sogar zu einer Zeitersparnis gegenüber dem herkömmlichen Verfahren kam.

Laut ersten Ergebnissen weisen reicht die Aussagekraft standardisierter Bewerbungsformulare aus, um die ausgeschriebenen Stellen erfolgreich zu besetzen. Die Aussagekraft ist jedoch abhängig davon, wie sorgfältig die standardisierten Bewerbungsformulare entwickelt und von Bewerbenden ausgefüllt wurden. Vor allem diese Methode hat in den Organisationen verstärkt ins Bewusstsein gerückt, wie wichtig es ist, dass Anforderungsprofile speziell auf die vakanten Stellen zugeschnitten sind. Zu allgemein gehaltene Anforderungsprofile können hier die Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erschweren.

Bewerbende ohne akademischen Abschluss hatten offenbar mitunter Schwierigkeiten bei der Anonymisierung, etwa bei der geschlechtsneutralen Berufsangabe (z.B. Bürokauffrau/-mann). Die Rückmeldungen der Bewerbenden bezüglich des Zeitaufwandes machen ebenfalls einen Unterschied deutlich, da Nicht-Akademiker/innen häufiger als Akademiker/innen angaben, mehr Zeit für das anonymisierte Bewerbungsverfahren zu benötigen.

Handlungsempfehlungen: Evtl. Unsicherheit in den Bewerbungsformularen, die von Bewerbenden selbst anonymisiert wurden, können durch eine bessere Vorbereitung der Bewerbenden reduziert werden. Beispielsweise durch eine kurze Anleitung für Bewerbende auf der Internetseite oder mit einem entsprechenden Leitfaden.

Blindschalten sensibler Daten:

Wenn bereits mit einem Online-Bewerbungsportal gearbeitet wird, können sensible Daten bei der Weitergabe unterdrückt werden (Blindschalten). Der Zeitaufwand für die Anonymisierung ist hier sehr gering. Es empfiehlt sich jedoch langfristig, die Online-Eingabemaske für anonymisierte Bewerbungsverfahren anzupassen, so dass auch ausführliche Angaben zu Praktika, sozialem Engagement, Auslandsaufenthalten etc. anonymisiert abgefragt werden können. Andernfalls erreichen die Personalverantwortlichen aufgrund fehlender Unterlagen vergleichsweise wenige Informationen über die Bewerbenden.⁶

Diese Methode eignet sich vor allem für eine Zielgruppe, die sich üblicherweise Online bewirbt. Auch bei einer großen Anzahl an Bewerbungen bleibt hier der geringe Zeitaufwand bestehen.

Handlungsempfehlungen: Beim Erstellen der Online-Maske sollte darauf geachtet werden, dass alle nötigen Informationen über die Bewerbenden für das Auswahlverfahren abgefragt werden. Um die persönlichen Potentiale individuell, gebührend und begründet darstellen zu können, spielt hier das Motivationsschreiben eine wichtige Rolle. Dafür sollte ausreichend Platz bereitgestellt und ggf. eine Erläuterung für die Bewerbenden vorangestellt werden.

⁶ Bei der Anonymisierung durch die Bewerbenden sowie dem Blindschalten sensibler Daten wurde auf die Einsicht von Zeugnissen und Referenzschreiben bis zur Aufhebung der Anonymisierung verzichtet. Zuvor war es den Personalverantwortlichen möglich, die Anlagen einzusehen.

Übertragung von Daten in eine Tabelle:

Bei der Übertragung von Daten in eine Tabelle können (relevante) Informationen verloren gehen, wenn entsprechende Kriterien in der Tabelle nicht erfasst werden. Vorteil: Ein starker Fokus auf die Qualifikationen (Abschlüsse, Noten, etc.) wird gewährleistet.

Handlungsempfehlung: Wenn beim Übertragen in eine Tabelle oder im Bewerbungsformular bestimmte Informationen fehlten (Bsp. Soziales Engagement, Auslandsaufenthalte), ist zu empfehlen, die Tabelle oder das Formular um entsprechende Kriterien zu ergänzen ohne dass dabei indirekte Rückschlüsse auf persönliche Angaben möglich werden.

Nachträgliches Anonymisieren (Schwärzen bzw. Daten übertragen):

Das nachträgliche Anonymisieren mittels Schwärzen und Übertragen von Daten in eine Tabelle ist relativ zeitintensiv. Der Zeitaufwand verringert sich bei beiden Methoden, wenn nur wenige Angaben zu anonymisieren sind. Daher eignet sich dieses Verfahren insbesondere für Nachwuchskräfte (Rekrutierung von Auszubildenden und Studierenden, da die Bewerbungen hier in der Regel weniger umfassend sind), wenn ein Online-gestütztes Verfahren keine realisierbare Option darstellt.

Das Schwärzen bietet dafür die Möglichkeit, alle Unterlagen inkl. Arbeitszeugnisse, Teilnahmebestätigungen o.ä. einzusehen. Der Informationsgehalt ist entsprechend hoch. Die Personalverantwortlichen erhalten ein recht umfassendes Bild über die Eignung der Bewerbenden.

Handlungsempfehlung: Beim Schwärzen per Hand entsteht in der Regel ein relativ großer Papieraufwand. Dieser lässt sich durch das Schwärzen in einem pdf-Dokument einschränken. Sofern das EDV-gestützte Schwärzen praktikabel ist (z.B. weil Bewerbungen bereits digital vorliegen), empfiehlt es sich, das Verfahren entsprechend anzupassen.

Anonymisierbarkeit

Herkunft bzw. Migrationshintergrund und Familienstand lassen sich mit allen Methoden am effektivsten anonymisieren. In einzelnen Fällen konnten indirekte Rückschlüsse auf das Geschlecht oder die Religionszugehörigkeit gezogen werden, bspw. bei Angaben zu sozialem Engagement (Ehrenamt bei der Caritas, etc.) oder geschlechtsbezogenen Berufsnennungen (z.B. „Einzelhandelskauffrau“). Bei Alter ist die Anonymisierung eingeschränkt möglich: Die bisherige Berufserfahrung kann Hinweise auf das ungefähre Alter geben.

Insgesamt gaben die Personalverantwortlichen jedoch an, dass das Herauslesen von persönlichen Merkmalen deutlich erschwert wird. Durch die anonymisierten Bewerbungen werde die Aufmerksamkeit weniger auf persönliche Daten wie Geschlecht, Herkunft, etc. und verstärkt auf die Qualifikation der Bewerbenden gelenkt.

Handlungsempfehlung: Der unbeabsichtigten Preisgabe von sensiblen Daten durch die Bewerbenden kann entgegengewirkt werden, wenn im Formular wiederholt auf die anonymisierte Form aufmerksam gemacht wird und Beispiele für geschlechtsneutrale Bezeichnungen gegeben werden.

4. Literaturhinweise

- Akman, S.; Gülpinar, M.; Huesmann, M.; Krell, G. (2005): Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. Personalführung 10/2005, 72-75.
- Kaas, L. und Manger, C. (2010). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper 4741, Bonn: Institut für die Studie der Arbeit (IZA).
- Krause, A.; Rinne, U.; Zimmermann, K. F. (2010): Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Liebig, T.; Widmaier, S. (2009): "Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview", OECD Social, Employment and Migration Working Papers no. 97, www.oecd.org/els/workingpapers
- Mayring, Philipp A. E. (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz Verlag.
- McGinnity, F.; Nelson, J.; Lunn, P.; Quinn, E. (2009): Discrimination in Recruitment: Evidence from a field experiment. Dublin: The Equality Authority and The Economic and Social Research Institut.

Diese PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Telefon: 030 18 555-1855

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Stand: 15.06.2011