

## *Nicht vorzeitig aussortieren*

Umstritten, ja. Verzichtbar, nein: Seit vier Jahren gibt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Obwohl beides eine Vorgabe der Europäischen Union ist und in sämtlichen EU-Ländern existiert, gibt es nach wie vor Vorbehalte in der Gesellschaft. Dabei ist ein Verbot von Diskriminierung dringend notwendig: Noch immer verdienen Frauen bei gleicher Tätigkeit bis zu 25 Prozent weniger als Männer, werden Menschen, die älter sind als 50 Jahre, auf dem Arbeitsmarkt als „nicht vermittelbar“ eingestuft, haben Einwandererfamilien Schwierigkeiten, eine Mietwohnung in einem besseren Viertel zu bekommen.

Schwerpunkt des AGG ist das Arbeitsrecht. Anfangs befürchteten Wirtschaftsvertreter eine Klagewelle, in der Juristenzeitung war vom „Tod der Privatautonomie“ die Rede. Diese Angst war jedoch unbegründet. Die Antidiskriminierungsstelle hat in diesem Jahr erstmals sämtliche Gerichte auf Landes- und Bundesebene nach ihren Erfahrungen mit dem AGG befragt. 63 Gerichte haben geantwortet und durchweg bestätigt, dass es diese Klagewelle nie gegeben hat. Lediglich zwei bis drei Prozent aller arbeitsrechtlichen Streitigkeiten waren AGG-Fälle. Daran ist zu erkennen: Schon die Existenz des sogenannten Antidiskriminierungsgesetzes hatte eine positive Wir-

kung. Unternehmen sind beim Thema Diskriminierung sensibler geworden, Personalverantwortliche haben die internen Strukturen überprüft und vermeidenden Benachteiligung im betrieblichen Alltag – noch bevor es zu Klagen kommen kann. Die anfangs vorgetragenen Argumente gegen neutrale Stellenausschreibungen sind ebenso schwer verständlich wie die nun auftretenden Argumente gegen anonymisierte Bewerbungsverfahren, die wir von diesem Herbst an zum ersten Mal in Deutschland testen wollen.

Worum es dabei geht: Stellen Sie sich vor, Sie sind 55 Jahre alt und bewerben sich auf eine Stelle. Außer Ihnen bewerben sich andere mit weniger Erfahrungen und Qualifikationen, die jedoch deutlich jünger sind. Wer, glauben Sie, wird zuerst aus dem Stapel der Bewerber aussortiert? Vermutlich Sie. Vor allem ältere Bewerber, Frauen mit Kindern oder Menschen mit ausländisch klingendem Namen haben beim Berufseinstieg deutlich schlechtere Chancen als andere. Das belegen Studien und die Erfahrungen von Beratungsstellen.

Das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) hat vor kurzem herausgefunden, dass die Angabe eines türkischen Namens die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch um bis zu 24 Prozent mindert. Das IZA glaubt, dass die Entscheider ihnen eine geringere Leistungsfähigkeit zutrauen.

Eine Untersuchung der Freien Universität Berlin kam 2005 zu einem noch gravierenderen Ergebnis: Bewerber mit türkischen Namen und insbesondere türkische Frauen sind gegenüber deutschen Bewerbern nahezu chancenlos. Die Wissenschaftlerinnen verschickten damals 140 fingierte Online-Bewerbungen eines deutschen Mannes, einer deutschen Frau, eines türkischstämmigen Mannes und einer türkischstämmigen Frau – immer mit identischen Qualifikationen. Das Ergebnis: Die deutschen Männer und Frauen wurden deutlich öfter zum Bewerbungsgespräch eingeladen als die türkischen, wobei der türkische Mann der türkischen Frau vorgezogen wurde – sie ging komplett leer aus.

Damit die – oftmals auch unbewusst – Vorurteile nicht zum Tragen kommen, testet die Antidiskriminierungsstelle vom Herbst an mit fünf Unternehmen und dem Bundesfamilienministerium anonymisierte Bewerbungsverfahren aus. Kein Foto, kein Name, kein Familienstand, kein Alter – hier steht nur die fachliche Qualifikation im Vordergrund. Mit dem wissenschaftlich begleiteten Modellprojekt wollen wir praktikable Wege finden. Hier geht es nicht um gesetzliche Vorschriften, sondern darum, Unternehmen zu überzeugen, freiwillig mitzumachen.

Ich kann verstehen, dass Arbeitgeber wissen wollen, wen sie in ihr Unternehmen holen. Aber das erfahren sie immer

noch früh genug, beim Bewerbungsgespräch selbst. Doch diesmal haben auch diejenigen eine Chance, sich zu beweisen, deren Unterlagen sonst vermutlich aussortiert worden wären.

Unternehmerverbände kritisieren, anonymisierte Bewerbungen seien teuer und würden die Bürokratie steigern. Das stimmt nicht. Wenn das Vorzimmer oder eine andere neutrale Stelle im Unternehmen die persönlichen Angaben in einer Bewerbung unkenntlich macht, ist das kein großer Aufwand. Bei Online-Ausschreibungen – die in großen Unternehmen ohnehin üblich sind – müssen lediglich die entsprechenden Fragen weglassen werden. Hinzu kommt: Das Unternehmen kann davon nur profitieren, wenn lediglich Qualifikationen und nicht eingefahrene Muster über eine Neueinstellung entscheiden.

Kritiker befürchten außerdem, sie müssten beim anonymisierten Verfahren viel mehr Bewerbungsgespräche führen als sonst. Warum aber sollte das passieren? Wer glaubt, allein über Qualifikationen nicht die richtigen Bewerberinnen oder Bewerber einladen zu können, entlarvt seine Vorurteile. Die Erfahrungen aus Ländern wie Schweden zeigen: Lässt man persönliche Angaben weg, haben Frauen und Einwanderer deutlich bessere Einstiegschancen. Dann braucht man vielleicht erst gar keine Quoten.

Die Verfasserin leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.