

(Un-)Sinn anonymisierte Bewerbung?

16.08.2010 - Ein- und Ausblicke von Marcus Michel.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes startet im September zusammen mit dem Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) eine Pilotstudie zur Anonymisierung von Bewerbungen. An dieser Studie nehmen fünf Firmen teil (Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble) mit dem Ziel nur Bewerber/innen (die zukünftig geschlechtsneutral "Bewerbende" heißen) aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation einzuladen.

Die Umsetzung sieht vor, dass unter anderem auf dem Anschreiben und Lebenslauf die nachfolgenden Angaben nicht mehr aufgeführt oder unkenntlich gemacht werden:

Name und Foto: Gefahr der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Herkunft
Adresse: Gefahr der Diskriminierung aufgrund des sozialen Status
Geburtsdatum: Gefahr der Diskriminierung aufgrund des Alters

Unterziehen wir den Themenkomplex im Folgenden einer kritischen Betrachtung unter besonderer Berücksichtigung des gesunden Menschenverstandes:

Der vorgesehene Anonymisierungsgrad aufgrund der oben genannten Aspekte zieht weite Kreise. Selbstverständlich darf auch keine personalisierte E-Mail Adresse auf den Bewerbungsunterlagen ersichtlich sein. Die Berufserfahrung soll in Episoden unter Angabe der Jahre (z.B. "6 Jahre") dargestellt werden und nicht mehr in konkreten Zeiträumen (z.B. 2004-2008). Als Alternative wird vorgeschlagen nur die drei wichtigsten Berufserfahrungen zu nennen. Hier stellt sich die Frage: Welche Angaben machen in diesem Fall Berufsanfänger?

Ich bin ein absoluter Verfechter der Antidiskriminierung, aber geht diese Initiative nicht zu weit und unterbinden diese Maßnahmen nicht die Persönlichkeit und Individualität des Bewerbenden, wenn er zu einem reinen Fachkenntnisse-Objekt reduziert wird? Fragen wir uns ehrlich: Bieten zurückgehaltene Informationen nicht viel mehr Raum für Spekulationen bis hin zur Entwicklung eines detektivischen Spürsinns? Das IZA empfiehlt zum Beispiel die Einführung einer objektiven Punkteskala für die Sprachkenntnisse, so dass Informationen wie "Muttersprache" entfallen. Welche Rückschlüsse werden zukünftig z.B. 5 von 5 Punkten in Türkisch, Mandarin oder einer anderen Fremdsprache zulassen?

Wie soll die praktische Erfassung der Bewerberdaten erfolgen? Das IZA rät, ein zweistufiges Onlineformular zu implementieren: eins für die zunächst geheimen, persönlichen Daten und eins für die weiteren, fachlichen Angaben. Für Briefbewerbungen (immerhin noch fast 60 % im deutschen Mittelstand) wird den Unternehmen z.B. die Einschaltung eines Notars oder externen Personalvermittlers als Zwischenstufe empfohlen. Ich würde diese Vorgehensweise sowohl für Datenbankentwickler und -administratoren, aber auch für Notare und Personalagenturen als zusätzliche Arbeitsbeschaffungsmaßnahme interpretieren.

Eine der Grundlagen für die anonymisierte Bewerbung liegt in der Einführung des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG). Bereits in diesem gesetzlichen Rahmen gelten u.a. für das Bewerbungsverfahren eng einzuhaltende Vorschriften hinsichtlich der Vermeidung des Diskriminierungstatbestandes. Insbesondere bei Absagen sind neutrale und auf die fachlichen Qualifikationen abgestimmte Kriterien anzuwenden und zu kommunizieren. Zu meinem Bedauern hat dies zum Ende) einer offenen Feedbackkultur geführt, die bis zur Einführung des AGG sehr häufig zu einer regen Diskussion mit dem Kandidaten genutzt werden konnte.

Immerhin gibt es, im Gegensatz zum AGG, für die anonymisierte Bewerbung einen Testlauf. Obwohl die zukünftige Freiwilligkeit dieser Bewerbungsmethodik bereits durch die Antidiskriminierungsstelle propagiert wird, diskutieren und kritisieren Experten zunehmend die Praktikabilität in den Medien der letzten Tage. Ich halte mich bis auf weiteres mit einer abschließenden Kritik zurück, da ich zunächst die Erprobungsphase abwarten möchte. Allerdings muss ich zugeben, dass mir im Zuge der Auseinandersetzung mit diesem Thema regelmäßig das Wort "Schildbürgerstreich" in den Sinn kommt...

Für meine Oktober-Kolumne bitte ich Sie um **IHRE** Meinung zum Thema "anonymisierte Bewerbung". Bitte senden Sie mir Ihr Pro und Contra an michel@michelconsult.com.

Ihr
Marcus Michel

Für meine Oktober-Kolumne bitte ich Sie um Ihre Meinung zum Thema "anonymisierte Bewerbung".

Kostenlose Umfragen mit UmfrageOnline.com

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und das Institut zur Zukunft der Arbeit starten eine Pilotstudie zur Anonymisierung von Bewerbungen. Stimmen Sie dieser Initiative zu?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Abstimmen

Ergebnisse