

Prinzipiell eine gute Idee

STIMMEN. Der Testlauf mit anonymen Bewerbungen führt zu heißen Debatten. In einem sind sich aber alle einig: Chancengleichheit muss auf die HR-Agenda.

Von **Kristina Enderle** (Red.)

Der Vorstoß der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, mit einigen Unternehmen ein Pilotprojekt mit anonymen Bewerbungen zu starten, ist auf viel Kritik gestoßen. Wir haben bei Personalern, Dienstleistern und Wissenschaftlern nachgefragt, was sie von anonymisierten Bewerbungen halten und welche Probleme sie – vor allem in der Umsetzung – dabei sehen. Zusätzlich erklären zwei am Pilotprojekt beteiligte Unternehmen, warum sie die anonymen Bewerbungen testen wollen und welche Vorteile sie sich dadurch erhoffen.

Pia Heintz-Kästner, Schenck Process: Für den Mittelstand nicht praktikabel

„Ich halte nichts von anonymen Bewerbungen“, erklärt Pia Heintz-Kästner, Director Human Resources bei der Schenck Process GmbH, Darmstadt. „Wir haben nicht das Ziel zu diskriminieren, sondern das Ziel, den bestgeeigneten Kandidaten

sich zu gewinnen. Genauso müsste es der Bewerber auch halten. „Das ist, wie wenn man Visitenkarten untereinander austauscht“, so die Personalleiterin.

men keinen älteren Mitarbeiter einstellen will, wird es dies auch dann nicht tun“, so ihr Urteil. „Wir selbst haben kein Problem mit der Diversity. Etwa 40

„Die Diskussion bringt zumindest die Chancengleichheit auf die Agenda.“

Christoph Beck, Professor für Allgemeine BWL an der FH Koblenz



Gerade für ein mittelständisches Unternehmen, wie Schenck Process mit 2.100 Mitarbeitern weltweit und 500 in Deutschland, stellt sich neben der Frage, ob eine anonyme Bewerbung sinnvoll ist oder nicht, aber auch die Frage, ob diese Lösung überhaupt umsetzbar ist. „Wenn wir erst einen externen Notar oder Berater beauftragen müssten, um die Bewerbungen zu anonymisieren oder den Bewerbungsprozess insgesamt über eine dritte Person abwickeln zu lassen, kostet uns das eindeutig zu viel Geld und Zeit“, kritisiert Heintz-Kästner. Eine schnelle Besetzung sei dann nicht mehr möglich.

Prozent unserer Mitarbeiter sind über 50 Jahre alt, und bei uns arbeiten auch ohne anonyme Bewerbungen Menschen unterschiedlicher Nationalitäten.“

Christoph Beck, FH Koblenz: Chancengleichheit ist Kopsache

„Wirkliche Chancengleichheit fängt im Kopf und weniger bei den Daten an“, befindet Christoph Beck, Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Koblenz. Deswegen findet er die Diskussion um anonyme Bewerbungen erst einmal positiv, denn „das bringt die Chancengleichheit auf die Agenda der Personaler“.

Allerdings sieht Beck auch einige Probleme: „Unternehmen suchen die besten Talente. Dazu gehört auch eine passende Persönlichkeit. Und diese kann man nur mit persönlichen Daten auswählen“, erklärt er seine Überzeugung. Zusätzlich sei die Umsetzung gerade im Mittelstand schwierig, da dort meist keine Bewerbermanagementsysteme genutzt, sondern Papierbewerbungen eingeschickt werden. „Zudem wird ein anonymer Prozess bei Auszubildenden schwierig“, so Beck. Ohne die persönlichen Daten bliebe hier



„Wir brauchen keine anonymen Bewerbungen für unsere Diversity.“

Pia Heintz-Kästner, Director of HR, Schenck Process

für unser Unternehmen zu gewinnen. Dazu muss derjenige auch ein Stück seiner Persönlichkeit preisgeben.“ Für Heintz-Kästner ist eine Bewerbung ein Vertrauensprozess. Das Unternehmen gebe ehrlich und offen Firmendetails von sich preis, um einen Kandidaten für

„Die Frage ist aber auch, ob anonyme Bewerbungen wirklich einen Effekt zeigen“, erklärt Heintz-Kästner. Auch aus anonymisierten Angaben, die die berufliche Erfahrung auflisten, könne man sich erschließen, ob jemand eher jung oder alt ist. „Und wenn ein Unterneh-

lediglich „eine amorphe Willensbekundung“ übrig. Außerdem seien anonyme Bewerbungen völlig gegen den Trend gerichtet. „In einer Zeit, in der alle Informationen in sozialen Netzwerken stecken, macht man jetzt genau das Gegenteil“, erklärt er.

Als Kompromiss nur das Foto wegzulassen sieht der BWL-Professor ebenso schwierig. Schließlich sei die Ausstrahlung in einigen Branchen und für einige Positionen durchaus von Relevanz. Er setzt ganz auf die Kompetenz der Personaler, „die schließlich nicht zum Ziel haben, jemanden zu diskriminieren. Wenn Personaler aber im Kopf nicht darauf eingestellt sind, ihre Belegschaft vielfältig zu gestalten, nützen auch anonyme Bewerbungen nichts“.

Ulf Rinne, Institut zur Zukunft der Arbeit: Diskriminierung vermeiden

„Diverse Studien belegen, dass es Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt – nicht zuletzt eine vom IZA veröffentlichte Studie“, erklärt Dr. Ulf Rinne, der für das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) das Pilotprojekt wissenschaftlich begleitet. Anonyme



„Wir wollen diesen Bewerbungsprozess testen, arbeiten aber ergebnisoffen.“

Walter Scheurle, Personalvorstand Deutsche Post DHL

Bewerbungen könnten zumindest in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens dazu beitragen, Diskriminierung zu reduzieren oder sogar zu verhindern. Der Vorhang falle zwar im persönlichen Gespräch, aber zumindest könnten einige Bewerber durch anonyme Bewerbungen überhaupt erst in diese Runde gelangen, sodass sich der Kreis der Bewerber ganz anders gestalten könnte.

„Ich sehe bei anonymen Bewerbungen keine Nachteile, die sich nicht ausräumen lassen“, so Rinne. Man müsse sich dafür an den Beispielen aus dem Ausland orientieren. Deutschland sei zwar

mit den ausführlichen Arbeitszeugnissen, die sich durch den Fließtext kaum anonymisieren lassen, ein Sonderfall. „Deshalb schlagen wir vor, diese Angaben in ein standardisiertes Formular zu überführen“, erklärt Ulf Rinne. „In der zweiten Stufe sollen diese Referenzen dann überprüft werden.“

„Auch als Mittelständler können wir anonyme Bewerbungen gut umsetzen.“

Tamara Hilgers, Head of Human Resources, Mydays



Eine gesetzliche Regelung befürwortet der Wissenschaftler jedoch nicht. „Das erscheint uns sogar eher kontraproduktiv. Was wir uns wünschen, ist ein Umdenken in den Unternehmen. Das lässt sich durch Gesetze nicht hervorrufen.“

Tamara Hilgers, Mydays: Die eigenen Prozesse überprüfen

Der Erlebnisgeschenkexperte Mydays beteiligt sich an dem Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Das Unternehmen will den anonymen Prozess testen und lässt den Ausgang

nehmen überprüfe mit dem Test die eigenen Prozesse darauf hin, ob nicht doch irgendwo unbewusste Faktoren eine Rolle in der Entscheidung spielen. „Außerdem wollen wir sehen, ob die Angaben, die normalerweise in den Bewerbungsunterlagen enthalten sind, alle tatsächlich nötig sind“, ergänzt Hilgers.

Den Aufwand schätzt sie nicht größer ein als bisher, obwohl Kritiker gerade für Mittelständler mehr Bürokratie erwarten. Auch jetzt sortiere bei Mydays ein Mitarbeiter die Bewerbungen vor. Dieser könne nun ausschließlich anonyme Bewerbungsunterlagen weiterreichen. Auch die Gefahr, dass anonyme Bewerbungen mehr Vorstellungsgespräche mit sich bringen, da die Einstellungskriterien in den Unterlagen nicht nachvollziehbar seien, sieht Hilgers nicht. Die Kandidaten sollen nun ihre Motivation ausführlicher beschreiben. „Das ist ein zusätzliches Kriterium, aus dem man sogar mehr ablesen kann. Die Bewerber müssen also umdenken. Sie können uns dann nicht mehr ihr vorgefertigtes PDF zuschicken“, erklärt die Personalchefin.

Umdenken müssten die Unternehmen auch in Bezug auf Arbeitszeugnisse, denn diese wären kein Bestandteil der Unterlagen mehr. „Das ist in anderen Ländern schon gang und gäbe. Vor ein paar Jahren haben wir uns noch darüber gewundert, wenn jemand keine Zeugnisse in den Bewerbungsunterlagen mitgeschickt hat.“ Inzwischen hat sich das Unternehmen, das viele Bewerbungen unter anderem aus Frankreich, Italien und Spanien erhält, daran gewöhnt.

Walter Scheurle, Deutsche Post: Den Test ergebnisoffen laufen lassen

Auch die Deutsche Post DHL hat eine vielfältige Belegschaft. „Bei uns arbeiten

allein in Deutschland Mitarbeiter aus rund 150 verschiedenen Nationen“, erklärt Personalvorstand Walter Scheurle.

läuft der Auswahlprozess sowieso über ein Online-Verfahren. Sollten wir tatsächlich ein größeres Bewerberpotenzi-

bestimmte Positionen spezialisiert und die entsprechenden Qualifikationen muss der Kandidat dann auch mitbringen.“ Aber sie kennt auch die Wünsche ihrer Kunden, die häufig Mitarbeiter homogen zu ihrer Teamstruktur einstellen wollen. „Vor allem in kleinen Teams spielen die Merkmale Geschlecht und Alter eine Rolle, in größeren hat das weniger Bedeutung“, erklärt sie. Eine gesetzliche Verpflichtung zu anonymen Bewerbungen würde sie begrüßen, denn sie sieht dahinter ein neues Geschäftsmodell. „Die anonymen Bewerbungen könnten arbeitsrechtliche Unsicherheiten für Unternehmen mit sich bringen. Hier können wir unseren Kunden Unterstützung bieten, zum Beispiel



„Es gibt Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Das belegen Studien.“

Ulf Rinne, Institut zur Zukunft der Arbeit

Trotzdem nimmt das Unternehmen an dem Pilotprojekt teil und testet das anonymisierte Verfahren im Bereich der Nachwuchsgewinnung. Einerseits will das Unternehmen einfach das neue System ausprobieren und auf diese Weise praktische Erfahrungen sammeln. Andererseits erhofft sich der Personalvorstand, auch ein breiteres Spektrum von Talenten für das Unternehmen gewinnen zu können. Ob anonyme Bewerbungen diesen Effekt bringen, sei aber jetzt noch nicht abzuschätzen. „Wir arbeiten völlig ergebnisoffen“, so Scheurle. Einen zu hohen Kostenaufwand befürchtet er jedenfalls nicht. „Das ist ja das Hauptargument der Kritiker“, so der Personalvorstand. „Aber bei uns

al erschließen, wird sich die Frage der zusätzlichen Kosten relativieren.“

Katrin Habermann, Serviceline: Chance für neues Geschäftsmodell

Für das Zeitarbeitsunternehmen Serviceline sind anonyme Bewerbungen vorstell-

„Für uns als Personalvermittler könnte ein neues Geschäftsmodell entstehen.“

Katrin Habermann, Gebietsleiterin Berlin bei Serviceline



bar. „Wir wählen im ersten Schritt lediglich nach der Qualifikation des Bewerbers aus“, erklärt Katrin Habermann, Gebietsleiterin Berlin bei Serviceline. „Wir sind auf

die Vermittlung der Bewerber komplett übernehmen und somit die Einhaltung dieser Prozedere ermöglichen und auch vorantreiben“, erklärt Habermann. ■



Gute Azubis schneller online finden, testen und verwalten

Weniger Aufwand

Individueller Bewerbungsworkflow, Online-Erfassung der Bewerberdaten, Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit und zu anderen HR-Systemen, Vertragsausdruck

Schnellere Ergebnisse

Individuelles Online-Bewerbungsformular, Dokumentenverwaltung, Einladung auf Knopfdruck, selektiver Zugriff, Filterfunktion

Bessere Auszubildende

Integrierte Online-, Leistungs- und Persönlichkeitstests für verschiedene Berufsgruppen, Bewerberranking, Matchingfunktion

Überschaubare Kosten

Abrechnung auf Basis der Nutzung des Systems, kein Installationsaufwand, kostenlose Updates, keine IT-Kosten

