

ABER BITTE OHNE FOTO

Wer Ahmad heißt, hat in vielen Bewerbungen schon verloren: Noch immer werden Migrantinnen und Migranten, Frauen und Behinderte bei der Jobsuche diskriminiert. Helfen könnten anonymisierte Bewerbungen. In Deutschland sind sie dennoch eine Seltenheit.

TEXT JANA-SOPHIE BRÜNTJEN FOTOS SEBASTIAN BICKERICH & ANGELA FRAUHZOLZ & LUKAS WILHELM

Wenn Sandra Bauer circa 1500 Bewerbungen schreibt, wird sie in 18,8 Prozent der Fälle zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Schickt Meryem Öztürk die gleiche Anzahl Bewerbungen ab, bekommt sie nur auf 13,5 Prozent eine positive Rückmeldung.

Trägt Meryem dann auch noch ein Kopftuch, sinkt die Zahl der Einladungen auf 4,2 Prozent. Dabei waren die Bewerbungen identisch: einzig Name und Foto unterscheiden sich. Sandra und Meryem existieren nicht wirklich.

Sie sind fiktive Personen, in deren Namen das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) für eine Studie 2016 fast 1500 Bewerbungen verschickte und auswertete. An ihnen wird ein grundlegendes Problem auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich: Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, Behinderte, religiöse und sexuelle Minderheiten sowie Bewerberinnen und Bewerber über 50 haben ungeachtet ihrer Qualifikationen deutlich schlechtere Chancen auf ein Bewerbungsgespräch. Dabei verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seit 2006 hierzulande

jegliche Art der Diskriminierung. Durch dieses Gesetz sollen benachteiligte Gruppen in allen Lebenslagen gestärkt werden.

„Arbeitgeber sortieren vor“

„Arbeitgeber bekommen oft viel mehr Bewerbungen als sie überhaupt lesen können. Dann muss aussortiert werden“, erklärt Sebastian Bickerich, Pressesprecher der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Personaler ließen Bewerbungen mancher Personengrup-



pen dann eher außen vor. „Wenn zum Beispiel Namen dabei sind, die die Verantwortlichen gar nicht aussprechen können, suchen sie sich lieber einen Herrn Müller oder Maier.“

Eine Lösung sieht die ADS in anonymisierten Bewerbungsverfahren. Hier gibt es verschiedene Strategien, doch bisher setzen die nur wenige deutsche Unternehmen ein. Ein Beispiel ist Siemens: Interessierte können sich dort auch ohne Foto bewerben. „Je nachdem, wie anonym die Bewerbung ist, werden Fotos und alle Hinweise auf Alter, Geschlecht,

Religion oder Ähnliches weggelassen“, sagt Bickerich. Was bleibt sind Abschlüsse, Berufserfahrung, Praktika, besondere Kenntnisse und Interessen. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten: Statt Mappen mit Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen zu verschicken, füllen die Bewerberinnen und Bewerber zum Beispiel standardisierte Formulare aus. Eine andere Option ist die Bewerbung in Tabellenform: Eine neutrale Person im Unternehmen überträgt Daten wie Zeugnisnoten und Praktika in eine Tabelle und leitet sie an die Personalabteilung weiter. Bei Online-

Bewerbungen kann man außerdem persönliche Angaben schwärzen oder blindschalten. Bedeutet: Sobald eine Bewerberin oder ein Bewerber zu einem Gespräch eingeladen wird, erhalten die Personalverantwortlichen die vollständigen Unterlagen. Die Bewerbung ist nicht länger anonym.

Die selbstständige Karriereberaterin Angela Frauholz hält das für einen großen Nachteil des Verfahrens: „Im Vorstellungsgespräch greifen wieder die überholten Auswahlmuster.“ Anonymisierte Bewerbungsverfahren könnten demnach

nicht vor einer Diskriminierung im Gespräch schützen. „Letztlich verschiebt sich das Auswählen der Bewerber nur um eine Runde“, sagt Frauholz. Ihr Kollege Oliver Bube, ebenfalls Unternehmensberater, sieht noch eine andere Gefahr: „Der Bewerber wird auf rein fachliche Aspekte reduziert, während Persönlichkeit und Kreativität keine Rolle mehr spielen.“ Laut Frauholz wird das vor allem für Bewerberinnen und Bewerber zum Problem, die keinen gradlinigen Lebenslauf haben oder die die Anforderungen der Stelle nicht komplett erfüllen. Das sei häufig bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern der Fall: „Wenn Aspekte wie die Herkunft weggelassen werden, können die Jobsuchenden beispielsweise nicht mehr mit interkultureller Kompetenz punkten, um fehlende Qualifikationen wettzumachen.“

Das Verfahren besteht im Test

Die Beraterin bezweifelt auch, dass das anonymisierte Verfahren für alle Stellen geeignet ist: „Anonyme Bewerbungen sind für Jobs unbrauchbar, in denen der Bewerber individuell und kreativ sein muss oder eine ausgeprägte Persönlichkeit benötigt.“ Beispiele dafür seien Werbefachleute, Produktdesigner oder Mediengestalterinnen.

Bube glaubt außerdem, dass Zeit, Geld und Ressourcen verschwendet werden – sowohl bei den Jobsuchenden als auch bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. „Im Grunde hat ein Vorstellungsgespräch in diesem Verfahren den Charakter eines Blind Dates“, sagt der Karriereexperte. Die Personalverantwortlichen wüssten nämlich selbst nachdem die Anonymisierung aufgehoben

wird nicht genau, wen sie vor sich sitzen haben. „Wenn zum Beispiel jemand besonders Kreatives gesucht wird, erkennt man das in einer klassischen Bewerbung leichter.“ Es sei wahrscheinlicher, dass beide Parteien am Ende doch nicht zusammenpassen.

ADS-Pressesprecher Bickerich hält diese Kritik für ungerechtfertigt: „Eine direkte Diskriminierung im Bewer-



„Im Vorstellungsgespräch greifen wieder die überholten Muster. Letztlich verschiebt sich das Auswählen der Bewerber nur um eine Runde.“

– Angela Frauholz –

bungsgespräch ist sehr selten, weil die Hemmschwelle face to face höher ist.“ Dadurch, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch beweisen könnten, stiegen automatisch ihre Chancen auf den Job. Auch das Argument, dass das Verfahren nicht für alle Stellenausschreibungen geeignet sei, lässt er nicht gelten: „Bei standardisierten Bewerbungen liegt immer ein Motivati-

onsschreiben bei und selbst wenn Daten geschwärzt werden, bleibt der restliche Inhalt des Schreibens derselbe.“ Einen Mehraufwand sieht der ADS-Sprecher ebenfalls nicht: „Wir haben ein Pilotprojekt durchgeführt, das bewiesen hat, dass das anonymisierte Verfahren genauso praktikabel ist wie das herkömmliche.“

Die ADS leitete das Projekt von 2011 bis 2012 mit dem IZA. Neben den vier international agierenden Konzernen Deutsche Post DHL, Deutsche Telekom, L'Oréal Deutschland und Procter & Gamble nahmen auch drei öffentliche Verwaltungen und das mittelständische Unternehmen My Days teil. Sie setzten für ein Jahr in verschiedenen Beschäftigungsbereichen auf anonymisierte Bewerbungen, auch bei Führungspositionen. Das Ergebnis: Alle Bewerbergruppen hatten die gleiche Chance, eingeladen zu werden.

Ein Gesetz, das Unternehmen verpflichtet, anonymisierte Verfahren einzuführen, hält Bickerich trotzdem für falsch. „Wir glauben, dass Arbeitgeber diesen Schritt freiwillig gehen müssen.“ Der Gesetzgeber habe mit dem AGG schon eine angemessene Basis für die Chancengleichheit geschaffen. Die ADS empfiehlt Personen, die das Gefühl haben, im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden zu sein, zunächst Hilfe bei einer Beratungsstelle zu suchen.

Gegen Diskriminierung vor Gericht ziehen

„Hat ein Bewerber ein Indiz dafür, dass er zum Beispiel aufgrund seines Geschlechts eine Absage erhalten hat, kann er eine Entschädigung in Anspruch nehmen. Oder er verklagt den Arbeitge-

ber notfalls auf Schadenersatz“, erklärt Sebastian Jannsen, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Ein Hinweis kann dabei unter anderem eine falsch formulierte Stellenausschreibung sein. „Sobald ein Indiz vorliegt, muss der Arbeitgeber beweisen, dass er niemanden benachteiligt hat.“ Gibt ein Gericht der Klägerin oder dem Kläger recht, bekommen die Geschädigten bis zu drei Monatsgehälter, wenn sie nicht eingestellt werden.

Stellenausschreibungen müssen Jannsen zufolge nicht immer geschlechtsneutral formuliert sein. Es gibt Ausnahmen: „Wenn ein weibliches Model für ein Modehaus gesucht wird, darf das auch so geschrieben werden.“ Außerdem sind nach dem AGG sogenannte positive Maßnahmen erlaubt: Das sind alle Mittel, die bestehende Nachteile für bestimmte Personen abbauen sollen. Dazu gehört auch, dass benachteiligte Gruppen bevorzugt eingestellt werden. „Wenn Unternehmerinnen und Unternehmer mit Chancengleichheit argumentieren, können sie nur nach Frauen oder Behinderten suchen“, sagt Bickerich.

Kehrtwende in den Köpfen notwendig?

Die Zahl der Diskriminierungsklagen geht laut Jannsen seit Jahren zurück. „Das kann entweder daran liegen, dass weniger Bewerber diskriminiert werden oder daran, dass die Unternehmen gelernt haben, keine Indizien für eine Benachteiligung zu hinterlassen.“ Ob sich eine Klage lohnt, hängt laut dem Arbeitsrechtler vom jeweiligen Fall ab. Bei Klagen vor dem Arbeitsgericht kommt es meist zu Vergleichen: Die Gerichtskosten entfallen dann komplett. Weder die Klägerin oder der Kläger,

noch die oder der Angeklagte laufen Gefahr, zu verlieren und die Kosten für das Gericht zahlen zu müssen.

Bickerich hält gesetzliche Vorgaben deswegen für unzureichend: „Die Personalabteilungen müssen umdenken und Vorurteile bei den Mitarbeitern abbauen.“ Erste positive Entwicklungen beobachtet der Pressesprecher der ADS bereits: „Mehr als die Hälfte der



„Eine direkte Diskriminierung im Bewerbungsgespräch ist selten, weil die Hemmschwelle face to face höher ist.“

– Sebastian Bickerich –

Teilnehmer unseres Pilotprojekts hat die anonymisierten Bewerbungen beibehalten.“ Besonders in der öffentlichen Verwaltung tut sich was: Bis jetzt wurden in zehn Bundesländern Pilotprojekte durchgeführt und in 16 Kommunen wurde das Verfahren bereits eingesetzt.

Auch das Land Berlin führte von März 2014 bis März 2015 ein eigenes Projekt

durch. Und das offenbarte ähnliche Ergebnisse wie das auf Bundesebene: Benachteiligte Gruppen hatten höhere Chancen, die Personaler fokussierten sich mehr auf die Qualifikationen, und Menschen, die bereits diskriminiert worden waren, fühlten sich durch das anonyme Verfahren ermutigt, sich zu bewerben. Nachdem das Projekt abgeschlossen war, führte der Berliner Senat das Verfahren für verschiedene Bereiche der Landesverwaltung und der Landesunternehmen ein.

„Im internationalen Vergleich hinkt Deutschland weit hinterher“, sagt Pressesprecher Bickerich. Zum Vorbild nehmen könnten sich deutsche Betriebe Unternehmen in Kanada. Dort sind Fotos und persönliche Angaben in der Bewerbung sogar verboten. Auch in einigen europäischen Ländern gehören anonymisierte Bewerbungen inzwischen zur Norm: In Frankreich etwa sind anonyme Lebensläufe für Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten Pflicht und in Belgien hat sich das Verfahren im gesamten öffentlichen Sektor durchgesetzt.

Absolut gleiche Chancen werde es nie geben, sagt auch Bickerich. Doch ob als Sandra Bauer oder als Meryem Öztürk, ob mit oder ohne Kopftuch – in Frankreich oder Belgien hätten alle ähnliche Chancen auf ein Bewerbungsgespräch.

