



Anonymisierung von Bewerbungen: Ein Überblick über die Forschungsliteratur

Endbericht

August Gächter



Bericht an die AK Wien.

Dank an Annabelle Krause, IZA, sowie Nasila Berangy und Herwig Kummer, beide ÖAMTC.

Inhalt

Zusammenfassung	5
Die vorliegende Studie	5
Die Motivation zu Anonymisierung	5
Durchführung	6
Test.....	10
1. Problemstellung	11
2. Anonymisierung – was will das?.....	12
2.1. Zielsetzungen von Anonymisierung	12
2.2. Die Bereitschaft, Diskriminierung einzudämmen	16
2.3. Produktivität und kritische Masse.....	17
3. Anonymisierung – wie geht das?.....	18
3.1. Wann anonymisieren?	18
3.2. Welche Stellen?.....	20
3.3. Wie anonymisieren?	21
3.4. Was anonymisieren?	22
3.5. Bekannte Gefahren und ihre Vorbeugung.....	27
3.6. Die Sozialpartner	28
4. Anonymisierung – was bringt das?.....	30
4.1. Betrieblicher Nutzen und seine Voraussetzungen.....	30
4.2. Nutzen für die Personalverantwortlichen.....	33
4.3. Nutzen für die Bewerberinnen und Bewerber.....	36
5. Anonymisierung im Test.....	38
5.1. Evaluierungsmethoden	38
5.2. Ein Wirtschaftsforschungsinstitut 2010	40
5.3. Modellprojekt Deutschland 2011	41
5.4. Baden-Württemberg 2012-2013.....	48
5.5. Öffentlicher Dienst in Nordrhein-Westfalen 2011	53
5.6. Arbeitsvermittlung Frankreich 2010.....	60
5.7. Genf und Zürich 2006 bis 2008.....	69
5.8. Stadtverwaltung Nijmegen, Niederlande, 2006	72
5.9. Göteborg, Schweden, 2005	75
6. Umsetzbarkeit in Österreich	79
6.1. Werden typische Anonymisierungsmerkmale als nachteilig wahrgenommen?.....	79
6.2. Bereitschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung?	82
6.3. Fazit.....	84
7. Wie müsste ein Pilotprojekt durchgeführt werden?	84
7.1. Einleitung.....	84
7.2. Phase 1: Vorerhebung	85
7.3. Phase 2: Vorbereitung der Anonymisierung.....	86
7.4. Phase 3: Anonymisierung	87
7.5. Phase 4: Auswertung und Interpretation	88
7.6. Phase 5: Befragungen?	88
7.7. Phase 6: Verbleib im Betrieb.....	89
8. Literatur.....	89



Zusammenfassung

Die vorliegende Studie

Es handelt sich im Wesentlichen um einen Überblick über die Evaluierungen und Beschreibungen von Pilotprojekten zur Anonymisierung von Bewerbungen. Alle fanden in den letzten zehn Jahren statt und zwar im öffentlichen und im privaten Sektor in Deutschland, Frankreich, der Schweiz, Schweden und den Niederlanden. Beschrieben wird auch, wie ein Anonymisierungspilotprojekt beim französischen Gegenstück zum AMS durchgeführt wurde.

Der Überblick wird ergänzt durch Überlegungen zum Bedarf und zur praktischen Durchführbarkeit von Anonymisierung in Österreich und durch eine Skizze für einen Testlauf in einer größeren Organisation.

Die Motivation zu Anonymisierung

Die meiste Diskriminierung geschieht ungewollt und fast immer in der festen Überzeugung, diskriminierungsfrei zu handeln und alles Nötige zu ihrer Vermeidung bereits getan zu haben. Sie geschieht dennoch.

Anonymisierung ist ein Hilfsmittel für Personalverantwortliche, um bei der Diskriminierungsvermeidung von der ungeprüften Überzeugung zum überprüfbaren Faktum zu gelangen. Es geht dabei vor allem um die ausdrücklich verbotenen Diskriminierungsgründe, ist aber erweiterbar.

Sie dient bisher kaum je der Endauswahl, sondern wird in aller Regel für die Erstauswahl eingesetzt, also bei der Entscheidung, wer zu einem Vorstellungsgespräch oder Assessment eingeladen wird und wer nicht. Nachdem die Einladungen ausgesprochen wurden, werden die vollen, nicht anonymisierten Unterlagen zugänglich.

Anonymisierung kann nicht automatisch mit breiter Zustimmung rechnen. Sie kommt Benachteiligten zugute, besonders Personen mit Diskriminierungserfahrung. Die Mehrheit der Bevölkerung wird möglicherweise einen Nachteil für sich darin sehen.

Anonymisierung bedeutet einen Bruch mit Gewohnheiten und trifft daher auf viele, oft wohlmeinend formulierte Widerstände. Sie will gelernt sein und erfordert eine Umstellungsphase. Dass sie vier bis sechs Monate dauert, ist keineswegs ungewöhnlich. Herausfordernd ist vor allem die Um-

stellung auf im Vorhinein definierte Qualifikationen anstelle von Ausschreibungen mit vagen und Allerweltsanforderungen.

Als Abweichung vom Gewohnten bedeutet ihre Einführung einen Aufwand. Es sind viele kleine und große, konzeptuelle und praktische Probleme zu lösen. Sie sind alle lösbar, aber nicht immer spontan, sondern manchmal erst nach vertieftem Nachdenken. Anfangs geht also Zeit verloren und passieren Fehler, die danach korrigiert werden müssen.

Die Bewerbenden werden wesentlich länger Anfänger der Anonymisierung bleiben als der Betrieb, nämlich bis Bewerbungen auf klar definierte Qualifikationsanforderungen mit eingeschränkten Freiräumen der Selbstdarstellung Standard geworden sind.

Benachteiligte Bevölkerungsteile fahren in der Praxis mit Anonymisierung manchmal schlechter als ohne sie, weil zuletzt zu ihren Gunsten diskriminiert wurde, etwa um gezielt den Frauenanteil oder die ethnische Diversität zu steigern. Anonymisierung kann solche Nachholprozesse stören, wenn nicht in der Definition der erforderlichen Qualifikationen entsprechende Vorkehrungen getroffen werden.

Durchführung

Anonymisierung ist bereits bei der Vorauswahl für alle möglichen Stellen eingesetzt worden, von Lehrstellen über Fachkräfte bis Amtsleitungen im öffentlichen ebenso wie im privaten Bereich.

Es gibt grundsätzlich drei Arten der Durchführung:

- **Schwärzen:** Vorliegende Bewerbungen werden geschwärzt bzw. geweißt, um alle Informationen, die anonymisiert werden sollen, unkenntlich zu machen. Das erfordert im Vorfeld praktisch keine Umstellung, ist in der Umsetzung aber aufwändig und fehleranfällig. Im Durchschnitt sind rund 40 Minuten für die Schwärzung einer Bewerbung erforderlich. Die Schwärzungen bzw. Weißungen decken im ersten Durchgang oft nicht ausreichend. Das Geschlecht bleibt, wegen der unterschiedlichen Wortlängen, sofort erkennbar. Subtile Hinweise auf das Geschlecht, auf das Alter, die ethnische Herkunft usw. werden übersehen oder können nicht abgedeckt werden, weil sonst auch qualifikationsrelevante Information verloren ginge. Man steht laufend vor Abwägungsfragen, die beraten werden müssen.
- **Formular:** Verwendung eines Formulars, in das die Bewerbenden die qualifikationsrelevanten Informationen eigenhändig eintragen. Vielfach haben größere Organisationen heute bereits ein

Bewerbungsformular und müssen es nur adaptieren. Teils lassen sie sich detailliertere Bewerbungen nur mehr von jenen Bewerbenden schicken, die bereits für ein Vorstellungsgespräch oder Assessment ausgewählt wurden. Die Verwendung eines Bewerbungsformulars, gleich ob zusammen mit voller Bewerbung oder ohne sie, erhöht die rasche Vergleichbarkeit von Bewerbungen. Wenn es gut gestaltet ist, stellt es für Bewerbende keine größere Herausforderung dar als ein Meldezettel auch. Wenn es sich auf tatsächlich qualifikationsrelevante Merkmale beschränkt, ist es auch nicht umfangreich. Bewerbende sind in der Papierform oder online in Freitextfeldern mitunter schwer davon abzuhalten, dennoch das Alter, das Geschlecht, ethnische Bezüge oder ähnliches durchscheinen zu lassen. Das Risiko scheint besonders auf geringeren Qualifikationsniveaus zu bestehen. Im Sinn der Anonymisierung kann daher eine Nachbearbeitung der ausgefüllten Formulare erforderlich sein.

- Übertragen: Übertragen der qualifikationsrelevanten Informationen aus eingehenden Bewerbungen in ein (internes) Formular auf betrieblicher Seite. Dies ist die sicherste Form der Anonymisierung. Der Aufwand lässt sich minimieren, wenn bereits die Bewerberbenden ihrerseits die wesentlichen Informationen in ein (externes) Formular eingetragen haben, da dann nicht in der Bewerbung danach gesucht werden muss und auch das Risiko fehlender Angaben am geringsten ist. Die Übertragung stellt dann sozusagen die optimale Form der Nachbearbeitung dar.

Das Foto oder den Namen von einer Bewerbung zu entfernen ist nicht schwierig. Man trifft aber bei der effektiven Anonymisierung auch immer wieder auf Herausforderungen. Je nach Verfahren lassen sie sich unterschiedlich gut lösen. Nur die Übertragung bietet eine sichere Lösung für alle Situationen. Einige Beispiele:

- Wie bekommt man das Alter effektiv aus einer Bewerbung hinaus? Ein Lebenslauf enthält direkte und indirekte Hinweise darauf sonder Zahl. Es genügt nicht, das Geburtsdatum und/oder die Altersangabe auf dem Deckblatt zu entfernen. Der erste Schritt ist zunächst, nicht nach Beginn- und Enddatum von biografischen Episoden zu fragen, sondern nur nach der Dauer, doch ergibt sich aus der Zahl der Episoden und deren kumulierter Dauer ebenfalls sofort ein deutlicher Hinweis auf das Alter. Unternehmen haben sich teils auch damit beholfen, nur nach den Tätigkeiten der letzten drei Jahre zu fragen. Das kann aber ein Nachteil, zum Beispiel, für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sein, die bei ihrem früheren Beruf anknüpfen wollen. Die geeignete Alternative ist, nur danach zu fragen, ob die Bewerbenden über, z.B., mindestens sechs Monate Erfahrung in der betreffenden Tätigkeit verfügen (ja/nein). Man wird

dann allerdings meist wissen wollen, wie lange das her ist. Auch da wird es aber genügen zu fragen, ob die Erfahrung weniger als, z.B., 18 Monate zurück geendet hat (ja/nein).

- Das Geschlecht enthüllt sich angesichts der deutschen Grammatik in fast jedem Satz. Beim Schwärzen/Weißen stellt es ein außerordentliches Problem dar und ist praktisch nicht zu verbergen. Außerdem gibt es Biografieelemente, die eindeutig mit dem Geschlecht verbunden sind, wie etwa Präsenzdienst oder Geburten. Wie beim Alter geht es daher auch hier darum, die biografischen Auskünfte auf das erforderliche Minimum zu beschränken. Da ein Formular die Möglichkeit zu ganzen Sätzen einschränken oder sogar ausschließen kann, verschwinden die verräterischen Grammatikelemente. Sobald Freitext enthalten ist oder das Formular nicht online ausgefüllt wurde, wächst das Risiko.
- Verzögerungen im Bildungserwerb und Brüche in der Berufslaufbahn erwiesen sich in Tests mitunter als höchst nachteilig, wenn infolge der Anonymisierung keine Erklärung mehr für sie vorhanden war. Die Lösung besteht in genau jener Vorgehensweise, die auch beim Alter zweckmäßig ist. Dadurch werden nicht nur die Hinweise auf das Alter minimiert, sondern auch jene auf Lücken und Brüche.
- Empfehlungsschreiben sowie Arbeits- und Schulzeugnisse sind im deutschsprachigen Raum wichtiger Bestandteil von Bewerbungen. Auch Motivationsschreiben werden oft als bedeutsam hervorgehoben. Bei der ausschließlichen Verwendung von externen Formularen könnten sie nicht beigeschlossen werden. Beim Schwärzen/Weißen stellen sie eine große Herausforderung dar. Die Übertragung der wesentlichen Punkte in ein internes Formular trifft dagegen auf keine Hindernisse, wenn entweder geklärt wurde, worauf es ankommt, oder wenn die Auswertung der Dokumente sich auf das Bild beschränkt, das sie von der Bewerberin oder dem Bewerber vermitteln, zum Beispiel auf einer Skala von hervorragend bis nachteilig.
- Die (schriftliche) Deutschbeherrschung kann ein Hinweis darauf sein, dass Deutsch nicht die Erstsprache ist. Dafür genügt oft ein einziger kleiner Fehler. Zuerst ist zu klären, welches Niveau der Deutschperfektion als tatsächlich notwendige Qualifikation für die Stelle gelten kann. Wenn Deutsch keine berechtigte Priorität hat, muss es anonymisiert werden. Das ist mit Schwärzungen/Weißungen in gewöhnlichen Bewerbungen praktisch unmöglich. Umgekehrt stellt sich das Problem in Formularen, die keinen Freitext zulassen und nur online ausgefüllt werden können, von vornherein nicht. Die Übertragung von Informationen aus der Bewerbung in ein betriebsinternes Formular beseitigt die Spuren der schriftlichen Deutschbeherrschung verlässlich, wenn reines Copy-Paste ausgeschlossen werden kann.

- Eine verwandte Frage ist die Angabe von Fremdsprachenkenntnissen. Neuerlich besteht die Antwort darin, vorab zu klären, ob und eventuell welche Sprachen auf welchem Niveau der (passiven, aktiven, schriftlichen, mündlichen) Beherrschung für die Tätigkeit wirklich erforderlich sind und alle anderen Angaben zu anonymisieren. Wenn keine bestimmten Sprachen verlangt sind, sondern jede Fremdsprache hilfreich ist, dann genügt, z.B., die Frage, wie viele andere Sprachen als Deutsch man auf einem bestimmten Niveau (und in einer bestimmten Art) beherrsche. Sucht man spezifisch jemanden mit Armenischkenntnissen, dann wird man genau danach fragen, aber eben nicht so, dass dabei eindeutig ersichtlich wird, ob es sich um die Erstsprache handle.
- Dasselbe wie bei den Fremdsprachen bzw. der Berufserfahrung gilt auch, wenn man jemanden mit kulturspezifischen Kenntnissen sucht. Die Frage kann dann, zum Beispiel, sein, wie sicher man sich fühle, in einem koreanischen Kontext nicht als unhöflich aufzufallen, oder ob man schon eine bestimmte Dauer in Korea gelebt habe.
- Es ist verbreitet, in den Arbeitsmarkt einfach die Angel hineinzuhalten, zu warten, wer anbeißt, und dann erst mehr oder weniger ernsthaft über die Kriterien nachzudenken, nach denen man entscheiden will. Das ist auch der Grund, warum Organisationen sich bei Anonymisierung anfänglich am liebsten für das Schwärzen/Weißen entscheiden, nur um dann den Aufwand zu beklagen, den es bereitet, und Anonymisierung frustriert zurückzuweisen. Die Alternative ist, in einem Formular ein Freitextfeld anzubieten, in dem die Bewerbenden, etwa, aufgefordert sind, einige wenige Dinge anzuführen, auf die sie glauben, in ihrem Leben besonders stolz sein zu können, oder anzugeben, welche Ziele sie für sich im Leben sehen, oder anderes, von dem geglaubt wird, es erbringe für die Erstausswahl erforderliche Information, die abseits der benennbaren Qualifikationen liegt. Freitext enthält allerdings das Risiko, Hinweise auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit und anderes mehr zu enthalten, und muss daher in aller Regel zu Anonymisierungszwecken nachbearbeitet werden. Da die benennbaren Qualifikationen aber ohnehin Grundlage für die Erstausswahl sein müssen, kann die Frage nach Besonderheiten auch gut auf das Vorstellungsgespräch verschoben werden.

Die aufgezählten Punkte zählen zu den verzwicktesten, die in den Evaluierungen zur Sprache kamen. Wie sich zeigt, lassen sich alle gut lösen, auch wenn die Lösung eventuell erst nach einigem Nachdenken gefunden werden kann.

Diese Erläuterungen legen zudem eine wichtige Maxime der Anonymisierung nahe: Was zu den Qualifikationen der zu besetzenden Stelle gehört, gleich, ob es sich um „harte“ oder „weiche“ han-

delt, soll auch aus der anonymisierten Version der Bewerbung ersichtlich sein, alles andere aber soll gänzlich aus ihr verschwunden sein, wenn die Entscheidung darüber getroffen wird, wer zum nächsten Verfahrensschritt eingeladen wird. Das heißt, wenn es darum ginge, jemanden mit einem ganz bestimmten Aussehen zu finden, weil es ein unabdingbares Merkmal der Tätigkeit ist, genau so auszusehen, könnte sogar auch ein Foto der Bewerberin oder des Bewerbers im Spiel bleiben. Solche Tätigkeiten sind jedoch extrem selten. Der Wunsch, „weiche“ Qualifikationen aus der anonymisierten Bewerbung herauslesen zu können, darf in keinem Fall dazu führen, dass andere, nicht qualifikationsrelevante Informationen ebenfalls erkennbar werden. Diese Einschränkung kann dazu führen, dass man sich recht eingehend mit der Frage beschäftigen muss, worin die gesuchten „weichen“ Qualifikationen bestehen und woran sie zu erkennen sein könnten. Ratsam ist es aber, nach ihnen vor allem im Vorstellungsgespräch Ausschau zu halten und nicht dessen Zweck schon in der schriftlichen Vorauswahlphase vorwegnehmen zu wollen.

Test

Ein Test dient dem Zweck, belastbare Daten über den Effekt von Anonymisierung im jeweiligen Betrieb zu gewinnen. Er wird, mit anderen Worten, zum Zweck einer stringenten Evaluierung gemacht. Er beginnt und endet folglich mit intensiven Überlegungen darüber, wie die Evaluierung zum Erfolg, also zu stichhaltigen Aussagen geführt werden kann. Die dazwischen liegende Durchführung der Anonymisierung ist das Experiment, das die Daten generiert. Es dient nur diesem einen Zweck.

Ein Test muss die gesamte Umstellungsphase von konventionellen auf anonymisierte Bewerbungen beinhalten und die Evaluierung muss berücksichtigen, dass eine Umstellung erfolgt.

Bevor er beginnt, muss bereits der Normalbetrieb genau so beobachtet werden, wie der Test beobachtet werden wird, um den Unterschied zwischen vorher und nachher zweifelsfrei feststellen zu können.

Im Test muss es Abteilungen geben, die anonymisieren, und solche, die es nicht tun. Die Auswahl kann nicht freiwillig sein, sondern muss dem Zufallsprinzip folgen. Alles andere würde die Aussagekraft der Daten extrem gefährden.

Für die statistische Auswertung der gewonnenen Daten gibt es eine etablierte Norm.

Ein Test muss sich nicht auf externe Bewerbungen beschränken. Er kann auch interne Auswahlvorgänge verschiedenster Art mit umfassen.

1. Problemstellung

Berichte über Pilot- und Modellprojekte zur Anonymisierung von Bewerbungen beginnen meist mit dem Hinweis auf Untersuchungen, welche zeigen, dass Arbeitsmärkte nicht diskriminierungsfrei sind. Diese Untersuchungen bestehen in aller Regel in Diskriminierungstests, darunter im Bereich der „ethnischen“ Differenzierung prominent einer in den USA (Bertrand/Mullainathan 2004), einer in sechs Städten in Frankreich (Cediey/Foroni 2007) und einer in Schweden (Carlsson/Rooth 2006), doch hat es deren bereits zahlreiche gegeben (Rich 2014; Riach/Rich 2002), darunter in den Niederlanden (Andriessen u.a. 2010), Belgien (Baert u.a. 2013), Irland (McGinnity u.a. 2009; McGinnity/Lunn 2011), Großbritannien (Wood u.a. 2009), Schweden (Agerström u.a. 2012; Attström 2007; Bursell 2007), Frankreich (Adida u.a. 2010), Italien (Allasino u.a. 2004), Belgien (Arriijn u.a. 1998), Dänemark (Hjarnö/Jensen 1997), Griechenland (Drydakis/Vlassis 2007, 2010) und weitere mehr. Untersucht wurde in der Regel vor allem der weniger qualifizierte Teil des Arbeitsmarkts. In Deutschland wird auch stets an einen in jüngerer Zeit durchgeführten Test der Zugänglichkeit von Praktikumsstellen für Studierende erinnert (Kaas/Manger 2010), also ebenfalls eine Art Einstiegsarbeitsmarkt, auf dem Betriebe zeigen, für wen sie sich eine Zukunft bei ihnen vorstellen können und nach welchen Kriterien sie dabei sortieren. In Deutschland sind zwischenzeitlich zwei weitere Diskriminierungstests hinzugekommen (Wechselbaumer 2013, 2015b; Schneider u.a. 2014). In Österreich wurde auf Anregung der OECD (Krause/Liebig 2011; siehe auch Heath u.a. 2013 sowie OECD 2008) im Jahr 2013 ebenfalls einer durchgeführt (Wechselbaumer 2014, 2015c), der in den Ergebnissen den anderen sehr glich, besonders auch den Tests in der deutschsprachigen Schweiz zehn Jahre früher (Fibbi u.a. 2003) unter ähnlich ungünstigen konjunkturellen Bedingungen. Kaum je verwiesen wird interessanterweise auf gleich gelagerte Tests bezüglich der Geschlechterdifferenzierung (etwa Arai u.a. 2008; Lahey 2005). Wechselbaumer (2002, 2003, 2015a) hat sogar auch in Bezug auf sexuelle Orientierung getestet. Auf Evidenz aus formal weniger streng angelegten Untersuchungen (etwa Schadauer/Wiesinger 2015) wird in keiner der bekannten Anonymisierungsstudien hingewiesen.

Als zweites wird zumeist auf den Beginn der Anonymisierungserfahrungen hingewiesen. Darunter sticht die Analyse des Wechsels zu „blind auditions“ bei den elf angesehensten Symphonie- und Philharmonieorchestern der USA von Ende der 1950er bis Mitte der 1990er Jahre im Zuge von deren Öffnung für Musikerinnen hervor (Goldin/Rouse 2000). Bezug genommen wird stets auch auf neuere Pilot- und Modellprojekte zur Anonymisierung in Europa, und zwar besonders auf jene, die von der Datenerfassung und Analyseheraus höhere Ansprüche hatten, während die mehr deskriptiven Berichte seltener erwähnt werden. Aus ihnen ist dennoch viel über die praktische

Durchführung und ihre Herausforderungen zu erfahren, worauf die methodologisch hochrangigen Evaluierungsberichte insgesamt kaum eingehen. Diese Belange finden aber mitunter Eingang in Medienberichte (Degener 2014). Auch über die beiden Anonymisierungsversuche, die 2013 in Wien durchgeführt wurden, gibt es, soweit in der Öffentlichkeit bekannt, nur Medienberichte (Berangy 2014; Meinhart 2014) und eine Präsentation (Buchsbaum 2014). Neben den in der vorliegenden Übersicht besprochenen Anonymisierungsprojekten dürfte es noch zahlreiche weitere in verschiedenen europäischen Ländern gegeben haben, über die jedoch keine schriftliche Information in zugänglichen Sprachen aufzufinden war. Dem könnte nur mit Interviews abgeholfen werden, was aber den Rahmen einer Literaturstudie sprengen würde.

Diskriminierung ist gesetzlich verboten. Der täuschend einfache Satz „Diskriminierung, ..., ist verboten“ hat in Österreich Verfassungsrang. Die meisten Geschäftsleitungen scheinen überzeugt zu sein, dass sie diese Vorgabe auch erfüllen. Wenigen scheint klar zu werden, dass es sehr schwer ist, ihm zu entsprechen, und dass es allein auf der Grundlage des Willens überhaupt nicht zu leisten ist, nicht einmal ansatzweise (Chugh 2004). Nur festgeschriebene, strikt eingehaltene Prozeduren, die in Abständen auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert werden, können nachhaltig Abhilfe schaffen. Ob Anonymisierung eine geeignete ist, soll hier anhand von öffentlich zugänglichen Evaluierungs- und Praxisberichten dargestellt werden.

2. Anonymisierung – was will das?

2.1. Zielsetzungen von Anonymisierung

Mit Hilfe der Anonymisierung von Stellenbewerbungen soll Personengruppen, von denen anzunehmen ist, dass ihre Chancen am Arbeitsmarkt ungerechtfertigterweise geringer sind als jene anderer Personengruppen, besserer Zugang zu Beschäftigung ermöglicht werden. Immer wieder wird ergänzend dazu die Erhöhung der Diversität der Belegschaft als Ziel genannt (Krause u.a. 2012c:14). “Our starting point is to hire the most versatile and skilled personnel, and people with varying backgrounds”, sagte Hannu Tulensalo, Personalchef von Helsinki, im Februar 2013 (Helsinki 2013). Das ist eine besonders für den öffentlichen Dienst nicht untypische Aussage. Die Steigerung der Diversität wird per se als ein Ziel genannt, neben bestimmten Eigenschaften, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sollten. Im gewinnorientierten Sektor ist das häufigste Argument pro Anonymisierung – und auch pro Diversität – wohl, dass es dadurch gelinge, die produktivsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzustellen (Krause u.a. 2012c:14).

Testläufe von Anonymisierung haben im Allgemeinen ein begrenzteres Ziel. Sie streben nicht die Aufhebung von Nachteilen bei der Chance auf Beschäftigung, sondern bei der Chance auf ein Vorstellungsgespräch an. Im Vorstellungsgespräch geht die Anonymität verloren, sodass die befürchteten Diskriminierungsmuster wieder zum Tragen kommen könnten. Leider, so muss man kritisch anmerken, bleibt es oft bei dieser Befürchtung. Interessant ist aber doch eigentlich, ob sie berechtigt ist, und ob nach Aufhebung der Anonymität tatsächlich dieselbe Situation vorliegt wie ohne Anonymität. Man kann hier eine Reihe von Hypothesen dagegen halten. Bei Dingen bedeutet ihre Auswahl immer zumindest in gewissem Maße auch eine Besitznahme. Auch bei einer Auswahl unter Bewerberinnen und Bewerbern sichert sich der Betrieb gewissermaßen ein Vorrecht auf die Person als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter. Es ist dann vermutlich emotional bereits weniger leicht, diese Person wieder ziehen zu lassen, mehr wenn sie den Schritt von sich aus setzt, aber auch wenn er von Seiten des Betriebs gesetzt werden muss. Verlust wird emotional weit intensiver erlebt als etwas nicht zu bekommen. Von da her kann vermutet werden, dass der entscheidende Schritt die Vorauswahl ist, und dass das Diskriminierungsrisiko in weiteren Bewerbungsschritten nicht mehr vergleichbar groß ist. Zweitens ist die Situation in der Vorauswahl eine ganz andere als im Bewerbungsgespräch. In der Vorauswahl hat man es mit Personen zu tun, die einem (größtenteils) gänzlich unbekannt sind. Sie sind Fremde, und man verhält sich zu ihnen zunächst genauso oberflächlich und – wörtlich – in Sekundenbruchteilen wertend (Roth 2003:215), wie Begegnungen mit Unbekannten das im öffentlichen Raum erfordern. Die Gesprächssituation hebt jedoch nicht nur die Anonymisierung auf in dem Sinn, dass sie den Unbekannten quasi einen Zettel anheftet mit der Angabe des Namens und anderer Merkmale, sondern sie deanonymisiert viel radikaler: Man befindet sich plötzlich im persönlichen Austausch mit dieser Person, man wird bekannt mit ihr, es entsteht, in welchem geringem Ausmaß auch immer, eine Form der Gemeinschaft. Die Fremdheit ist in aller Regel nicht mehr gegeben und der Umgang ist nun ein ganz anderer, mit der Vorauswahl-situation nicht mehr vergleichbarer. Die Anonymisierung von Bewerbungen ist daher als Mittel zu verstehen, um den Zugang zu persönlicher Bekanntheit zwischen Betrieb und Bewerbenden auf eine andere Grundlage zu stellen.

Anonymisierung tastet die Diskriminierungsneigung der beteiligten Personen zunächst nicht an, soll ihnen aber die Möglichkeit nehmen, sie auszuüben. Der Ausgangspunkt ist die an sich nicht unbegründete Vermutung, dass Auswahlentscheidungen auch bei gutem Willen nicht diskriminierungsfrei gelingen können, weshalb eine Hilfestellung – eben in Form der Anonymisierung – nötig und angebracht sei.

Anonymisierung hat auch einen paradoxen Zug, denn sie versucht durch ein Maß an Verschleierung Intransparenz zu überwinden. Sie macht es schwieriger, Bekannte und Verwandte im Bewerbungsverfahren zu bevorzugen. Sie macht es aber nicht unmöglich. Das verweist auch darauf, dass Anonymisierung allein nicht ausreicht, um die Fairness von Bewerbungsverfahren zu sichern, auch wenn ohne sie Fairness bedeutend schwerer zu verwirklichen sein kann.

Anonymisierung ist ein Mittel nicht nur gegen absichtliche Diskriminierung, sondern dient vor allem der Verunmöglichung von Diskriminierung auf Grundlage „subtiler Vorurteile“ (Zick/Küpper 2008:115; Pettigrew/Meertens 1995; Meertens/Pettigrew 1997). Als „subtil“ gelten Vorurteile, wenn sie nicht offen geäußert werden und den Inhabern oft auch nicht bewusst sind, sondern mitunter entrüstet in Abrede gestellt werden. Drei Aspekte gelten als Hinweise auf die Existenz subtiler Vorurteile: Die Behauptung, eine Fremdgruppe verstoße gegen schützenswerte traditionelle Werte, die Behauptung unüberwindbarer kultureller Unterschiede, und die Verweigerung positiver Gefühle gegenüber einer Fremdgruppe (Zick/Küpper 2008).

Bewusste Absichten zu objektiver Behandlung von Bewerbungen sind keine Alternative zu Anonymisierung oder anderen objektivierenden Maßnahmen. Das geht nicht nur aus der europäischen Diskussion um die „subtilen Vorurteile“ hervor, sondern auch aus der US-geprägten um „aversiven Rassismus“ und um „implizite Vorurteile“. Der sehr hart klingende Begriff „aversiver Rassismus“ meint das verbreitete gleichzeitige Auftreten von in der Person tief verankerten Gleichheitsgrundsätzen mit vagen Gefühlen der Unsicherheit gegenüber oder auch Bedrohung durch Fremdgruppen (Zick/Küpper 2008:115; Dovidio u.a. 2002; Gaertner u.a. 2000; Dovidio/Gaertner 2000). Der Begriff des „impliziten Vorurteils“ bezeichnet die automatische, unbewusste Aktivierung von negativen Erwartungen, wenn Namen oder Merkmale bestimmter Bevölkerungsgruppen ins Bewusstsein treten (Degner/Wentura 2008:150). In Form des Implicit Association Test (IAT) ist das Konzept mittlerweile in der Sozialpsychologie verbreitet zum praktischen Einsatz gekommen (Greenwald u.a. 1998).

Auch Stereotype können mit freiwilliger, bewusster Bemühung kaum ihrer Wirksamkeit beraubt werden. Auch gegen sie sind im Allgemeinen äußere Hilfsmittel, wie etwa Anonymisierung, nötig. Susan Fiske hat zwei inhaltliche Hauptdimensionen von Stereotypen vorgeschlagen, die sie „Wärme“ und „Kompetenz“ nennt und von denen sie in Zusammenarbeit mit zahlreichen anderen gezeigt hat, dass sie überall auf der Welt funktionieren (Fiske 2005; Cuddy u.a. 2009). Tests am schwedischen Arbeitsmarkt zeigten, dass es für einen schwedischen Bewerber reicht, entweder „warm“ oder „kompetent“ zu sein; er hat nichts davon, beides zu sein; ein arabischer Bewerber

muss beides sein; hat er eines nicht, dann ist es, als ob er beides nicht hätte (Agerström u.a. 2012:364).

Petersen & Dietz (2008:315) zitieren drei Punkte „zur Schaffung eines Unternehmensklimas für Diversity“:

- Die Einführung klarer Unternehmensnormen und -regeln, die beschreiben, was vorurteilsbehaftetes Verhalten beinhaltet und was nicht, um Personen mit Vorurteilen ständig auf die Illegimität diskriminierender Verhaltensweisen aufmerksam zu machen.
- Die Beendigung von Geschäftspraktiken, die dazu beitragen könnten, diskriminierendes Verhalten zu rechtfertigen.
- Die Einführung klarer Kriterien für Personalentscheidungen, um die Gelegenheiten für Diskriminierung in der Personalauswahl und -entwicklung zu reduzieren.“

Sie ergänzen die Liste durch einen vierten Punkt, mit dem der erste differenziert und bekräftigt wird (Petersen/Dietz 2008:316):

- Die Ausrichtung der Unternehmenskultur auf die Werte des Egalitarismus und der Diversifizierung.

Der dritte Punkt, die Einführung klarer Kriterien für Personalentscheidungen, deckt die Anonymisierung von Bewerbungen mit ab. Er geht aber weiter und verweist damit auch auf Verallgemeinerungen von Anonymisierung. So könnte, zum Beispiel, auch die innerbetriebliche Auswahl für Training und Fortbildung auf anonymisierte Weise erfolgen und zu anderen und unerwarteten Ergebnissen führen.

Das übergreifende Ziel ist, willkürliche Entscheidungen im Bewerbungsverfahren unmöglich zu machen. Solche Entscheidungen werden häufig mit Erfahrung, Intuition, Bauchgefühl usw. begründet und das mit Stolz. Willkür üben zu können und sie wenn, dann erst nachträglich begründen zu müssen, nicht im Vorhinein, beweist die Macht, in deren Besitz man sich befindet. Von dieser Macht her stammt der Stolz, und sie zu verlieren ist kein Vergnügen. Es ist also Widerstand zu erwarten. Man muss den Zweck der Anonymisierung, also das Beste für den Betrieb zu wollen oder effektive Fairness üben zu wollen, als die relevante neue Quelle des Stolzes ins Spiel bringen, sonst scheitert man. Die Macht muss sich dahin verlagern, die Anonymisierung gegen Anfechtungen und Unsicherheiten durchzusetzen und zum Erfolg zu führen.

Dasselbe wie für den Bauch gilt für das Herz. Der “Kleine Prinz” ist eine in der österreichischen Politik durchaus beliebte, aber moralisierende und folglich oft etwas unterkomplexe Lebensanleitung. Wenn daher in einem Wahlkampf plakatiert wurde, „Man wählt nur mit dem Herzen gut“, dann beantwortet das in keiner Weise die Frage, auf Grundlage welcher Informationen das „Herz“ seine Wahl trifft. Anonymisierung ist gerade deshalb ein attraktives Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung, weil sie die Informationen, auf deren Grundlage das „Herz“ dann wählt, auf das Relevante beschränkt.

2.2. Die Bereitschaft, Diskriminierung einzudämmen

Die Verringerung von Diskriminierung als Ziel von Anonymisierung zu nennen, ist in manchen Ländern akzeptabler als in anderen. Es wird damit ja angedeutet, es habe bisher – vielleicht nicht nachweisbar, aber vermutlich – Diskriminierung gegeben. Da, wo das Wissen weiter verbreitet ist, dass Diskriminierung zwar mit böser Absicht zu tun haben kann, davon aber nicht abhängig ist, wird man sich mit einer solchen Formulierung der Zielsetzung leichter tun. An anderen Orten wird man sich Alternativen überlegen müssen. Österreich dürfte eher zu letzteren gehören. Im Eurobarometer 77.4 im Jahr 2012 hielten 48% der Befragten ethnische Diskriminierung für eher verbreitet und 45% hielten sie für eher selten. Das war ganz ähnlich wie in Deutschland (51% und 44%) aber im Eurobarometer 71.2 im Jahr 2009 hatten sie noch 63% für eher verbreitet und nur 29% für eher selten gehalten, während sich in Deutschland die Prozentsätze kaum bewegten. Auch im Durchschnitt der EU-27 hatten sie sich wenig bewegt und lagen 2012 bei 56% und 37% (Tab. 1). Auch in Bezug auf sieben andere Diskriminierungsbereiche war 2012 die Einschätzung in Österreich ähnlich wie in Deutschland und stets positiver als in den EU-27 insgesamt. Die Neigung, die Existenz von Diskriminierung anzuzweifeln, ist in Österreich somit überdurchschnittlich groß und hat zuletzt zugenommen. Wäre das ein reines Krisenphänomen, so müsste es wohl auch andernorts in Europa zu beobachten sein. Dem ist nicht so.

Tab. 1: Bitte sagen Sie mir für jede der folgenden Arten von Diskriminierung, ob sie in Österreich (Deutschland, usw.) Ihrer Meinung nach sehr verbreitet, ziemlich verbreitet, ziemlich selten oder sehr selten ist; Prozent sehr verbreitet und ziemlich verbreitet

	Österreich		Deutschland		EU-27	
	2012	2009	2012	2009	2012	2009
Ethnische Herkunft	48	63	51	54	56	63
Sexuelle Orientierung	37	41	36	36	46	47
Über 55 Jahre	33	-	35	-	45	-
Unter 30 Jahre	10	-	10	-	18	-
Religion, Glaubensbekenntnis	36	47	34	32	39	39
Behinderung	34	39	34	43	46	53
Geschlechtsidentität	37	-	37	-	45	-
Geschlecht	21	28	18	30	31	40
Durchschnitt	32,0	43,6	31,9	39,0	40,8	48,4

Quelle: European Commission 2012:T1-T8.

Außerdem vergaben 30% der Befragten in Österreich auf einer Skala von 1 bis 10 mindestens 7 Punkte als Antwort auf die Frage, ob die bisherigen Bemühungen zur Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung wirksam seien. In den EU-27 war das zusammen mit Belgien und Dänemark der vierthöchste Anteil, während in Deutschland nur 22% derselben Ansicht waren. In Österreich vergaben auch nur 18% weniger als 5 Punkte, was nach Irland der zweitniedrigste Prozentsatz war, während in Deutschland 25% der Befragten die Bemühungen für so wenig wirksam hielten (European Commission 2012:T45). Die Bereitschaft zu größeren Bemühungen oder zusätzlichen Initiativen bzw. Maßnahmen gegen Diskriminierung ist demnach in Österreich unterdurchschnittlich.

2.3. Produktivität und kritische Masse

Die Bereitschaft von Betriebsleitungen und ebenso von Belegschaften, Diskriminierung bei der Anstellung zu beenden, kann, neben anderen Gründen, auch von Befürchtungen geleitet sein, die Effizienz der Arbeit (oder auch das Vergnügen an und bei der Arbeit) verringere sich, wenn die Diversität zunehme. Ein Experiment mit 45 von Studierenden im Lehrgang Internationale Betriebswirtschaft der Amsterdamer Fachhochschule im Jahr 2008 gegründeten realen Unternehmen zeigte, dass ein wenig Diversität im Vergleich sowohl zu Homogenität als auch zu hoher Diversität den Betriebserfolg beeinträchtigen kann (Hoogendorn/Praag 2014). Die Folgerung daraus müsste sein, dass Betriebe, die bisher eine ethnisch homogene Belegschaft hatten, die Phase geringer Diversität möglichst rasch hinter sich bringen und zu hoher Diversität vorstoßen sollten. Der Haken

ist, dass hohe Diversität hier definiert war als „mehr als die Hälfte der Beteiligten hat mindestens einen im Ausland geborenen Elternteil oder wurde selbst im Ausland geboren.“ Das können nicht alle Betriebe verwirklichen, nicht einmal in Wien, weil im erwerbsfähigen Alter der Anteil der Bevölkerung mit so definierter Herkunft aus dem Ausland unter 50% liegt und außerhalb Wiens deutlich unter 50%. Um unter diesem Umstand effizient zu sein, müssten sich die Betriebe teilen in solche mit homogen inländischer und solche mit mehrheitlich ausländischer Belegschaft. Die ersteren müssten strikt negativ, die letzteren massiv positiv diskriminieren.

Glücklicherweise kann die niederländische Studie keineswegs der Weisheit letzter Schluss sein. Einzuwenden ist, dass es sich ausschließlich um Kleinunternehmen handelte mit weniger als zehn Beteiligten und dass alle Beteiligten Studierende im ersten oder zweiten Semester waren, also jung und intellektuell relativ agil. Die Übertragbarkeit der Erkenntnisse auf andere Umstände ist daher keineswegs gesichert. Es gab auch keinerlei vorbereitende oder begleitende Trainings oder Reflexionen für den (produktiven) Umgang mit Diversität. Allerdings gibt es auch aus der Forschung bezüglich „stereotype threat“ Erkenntnisse, die nahe legen, dass ein niedriges Niveau an Diversität eher abträglich sein dürfte, während ein Minderheitenanteil von etwa 40% bereits ausreichen könnte, um wieder eine vollständig kooperative Atmosphäre herzustellen (Steele 2010:137). Doch auch diese Forschungen wurden weitgehend in einem universitären Umfeld und sehr oft im Labor durchgeführt. Zudem wurden sie stets anhand eines binären Merkmals durchgeführt, entweder Geschlecht weiblich/männlich oder Hautfarbe schwarz/weiß. Auch das Amsterdamer Experiment unterschied binär. Das kann der realen Situation in einem Betrieb entsprechen, muss aber nicht. Wenn es in einem Betrieb neben den Einheimischen drei Einwanderergruppen gibt, müssen die letzteren dann zusammen 40% erreichen oder 70%, um maximale Produktivität zu ermöglichen? Ein Vorarlberger Gewerkschafter erzählte 2011 in einem Interview, seinem Eindruck nach gehe eine binäre Situation immer mit Problemen einher, dass es ab etwa sieben verschiedenen Herkunftsgruppen im Betrieb aber nie Probleme gebe. Diese Hypothese wäre sicherlich untersuchenswert.

3. Anonymisierung – wie geht das?

3.1. Wann anonymisieren?

Das Evaluationsteam des Anonymisierungsprojekts der Deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes argumentierte relativ stark dafür, bei der Planung von Anonymisierung zunächst die Aus-

gangslage zu untersuchen und erst dann weitere Entscheidungen zu treffen (Krause u.a. 2012c). Sie erwähnen in Summe vier Ausgangslagen:

- Der Betrieb hat bisher überproportional Minderheitenangehörige angestellt, weil er sich davon geringere Lohnkosten (bei gleicher Produktivität) verspricht. Anonymisierung könnte in einem solchen Fall das Geschäftsmodell gefährden.
- Der Betrieb hat zuletzt – zumindest bei gleicher Qualifikation – bewusst Minderheitenangehörige vorgezogen. Anonymisierung würde diese Art der positiven Diskriminierung nicht verunmöglichen, aber zur Gänze von der Interview- auf die Anstellungsentscheidung verschieben und in diesem beschränkten Maß schwerer machen.
- Der Betrieb hat schon bisher auf die eine oder andere Weise einigermaßen diskriminierungsfreie Ergebnisse erzielt, sodass die Anonymisierung kaum einen Effekt hätte.
- Der Betrieb hat bisher bewusst oder unbewusst, direkt oder indirekt Minderheitenangehörige benachteiligt. Dies ist der Fall, in dem Anonymisierung einen Chancenausgleich bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen bewirken könnte. Es bliebe nur mehr die Anstellungsentscheidung, um zu benachteiligen.

Eine bestimmte Vorgehensweise zur Feststellung der Ausgangslage schlagen Krause u.a. (2012c) nicht vor. Man wäre aber jedenfalls schlecht beraten, ginge man von der Annahme aus, Fragen an die Geschäfts- oder Personalleitung bzw. auch an Betriebsratsvorsitzende erbrächten eine den Tatsachen entsprechende Antwort, nicht weil man davon ausgehen müsste, belogen zu werden, sondern weil die Meinungen über das eigene Verhalten und das tatsächliche eigene Verhalten gemeinhin in einem bestenfalls losen Zusammenhang stehen. Projektive statt direkter Fragen (Supphellen u.a. 1997) können hier in gewissem Umfang Abhilfe verschaffen, aber die beste Vorgehensweise wäre, die Ausschreibungen, Bewerbungen, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und Anstellungen des betreffenden Betriebs während einem zweckmäßigen Zeitintervall statistisch nach den Regeln der Kunst auszuwerten. Eine entsprechend vollständige betriebliche Dokumentation wird man aber nur relativ selten antreffen. Dann bietet sich eventuell der Vergleich zwischen der Zusammensetzung der Belegschaft und einem passend gewählten Ausschnitt des Arbeitsmarkts bzw. der Bevölkerung, um Hinweise auf die betrieblichen Praktiken zu erhalten.

Anonymisierung ist weniger zielführend, wenn Ungleichheiten kompensiert werden sollen, auf die der Betrieb keinen Einfluss hat. Wenn nicht bereits das Bildungswesen für einen Ausgleich der Bildungschancen gesorgt hat, wird es Betrieben auch mit Anonymisierung nur schlecht gelingen

können, den Anteil an Beschäftigten aus benachteiligten Bevölkerungsteilen in qualifizierten Tätigkeiten zu steigern (Krause u.a. 2012c:15). Sie kann aber immerhin dafür sorgen, dass jene mit mittlerer oder höherer Bildung nicht aufgrund dessen benachteiligt werden, dass in ihrem Bevölkerungsteil (oder in ihrem Wohnumfeld) geringe Bildung überwiegt.

Ein Beispiel. Die Aussagekraft von Noten steht immer wieder in der Diskussion. So wurde bei der Evaluierung der Mittelschulen in Vorarlberg herausgearbeitet, dass die Noten am Ende der Volksschule kein besonders guter Indikator für den Lern- und Bildungserfolg in den Folgejahren sind und sich als Kriterium für die Bildungswegentscheidung wenig eignen (Böheim-Galehr u.a. 2015). Zugleich zeigt sich, dass sich Personalabteilungen – jedenfalls in Tirol – von kaum etwas anderem ähnlich beeindrucken lassen, wie von den Noten, und zwar auch dann, wenn sie das gar nicht wollen (Gächter 2014:68). Wenn daher manche Bevölkerungsteile gleiche Bildungsabschlüsse erzielen wie andere, aber mit tendenziell schlechteren Noten, dann besagt das eventuell wenig über ihre Kompetenz, beeinträchtigt aber ihre Chancen am Arbeitsmarkt. Dagegen kann Anonymisierung als solche nichts tun. Wollte man sich gegen die Suggestivkraft der Noten wappnen, so müsste man diese zumindest bei der Vorauswahl aus der Bewerbung entfernen, gleich ob mit oder ohne Anonymisierung.

Wenn vorhersehbar wäre, dass die Bewerberinnen- und Bewerberzahlen so gering sind, dass alle zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden können oder müssen, dann erübrigt sich Anonymisierung selbstverständlich (Krause u.a. 2012b:16), außer man hätte die Erwartung, dass die Mitteilung über die Anonymisierung der Bewerbungen sich auf die Zahl und/oder Zusammensetzung der Bewerberinnen und Bewerber auswirke.

3.2. Welche Stellen?

Die Situation, in der die oberste Führungskraft eines Unternehmens in einem anonymisierten Verfahren bestellt werde, sei wohl real nicht vorstellbar (Krause u.a. 2012c:17), wurde zu bedenken gegeben. So undenkbar scheint es jedoch gar nicht, dass die Entscheidung darüber, wer in die engere Wahl gezogen werden soll, auch und gerade in einem solchen Fall anonym geschieht. In Helsinki, etwa, ging es als allererstes um die Bestellung der Leitung des Jugendamts (Helsinki 2013). Auch andere Medienberichte lassen erkennen, dass Anonymisierung von der Lehrlingsauswahl bis zu Führungskräften angewandt wird, dies aber offenbar häufig unter dem Eindruck, sie sei für andere Ebenen als jene, auf die sie in der jeweiligen Organisation angewandt wird, weniger oder gar nicht geeignet. So nutzt die Stadt Celle Anonymisierung „insbesondere bei Führungspositionen und immer wenn es darum geht, kompetente Fachkräfte in die Stadt zu holen“, während

Bürkle + Schöck es nur auf die Bewerberinnen und Bewerber für Lehrlingsstellen anwendet (DeGener 2014:v; siehe auch Krause u.a. 2010).

3.3. Wie anonymisieren?

Krause u.a. (2012b:5; 2012c:4) listen für die Durchführung von Anonymisierung vier Vorgehensweisen auf:

- Standardisierte Bewerbungsformulare, die nach sensiblen Informationen erst gar nicht fragen
- Standardisierte Bewerbungsformulare, die sensible Informationen zwar abfragen, aber für die Vorauswahl nicht zugänglich machen
- Übertragung der nicht sensiblen Informationen aus den Bewerbungsunterlagen in ein Formular durch den Betrieb
- Unleserlichmachen von sensiblen Informationen in den Bewerbungsunterlagen.

Das Unleserlichmachen, meist durch Weißen oder Schwärzen, ist ein händischer Vorgang, der nicht nur zeitaufwändig, sondern auch fehleranfällig ist (Krause u.a. 2012c:5). Es ist sehr wahrscheinlich, dass dabei Informationen, aus denen die Gruppenzugehörigkeit ableitbar ist, oder die Schlüsse nahe legen, übersehen werden. Im Deutschen oder Französischen gilt dazu, dass durch die unterschiedliche Länge der Endungen allein schon aus der Länge der Schwärzungen auf das Geschlecht geschlossen werden kann (siehe Beispiel in Krause u.a. 2012b:59, wo es sich offensichtlich um eine Bewerberin handelt, nicht einen Bewerber).

Auch die Übertragung der relevanten Information aus eingegangenen Unterlagen in ein einheitliches Formular im Betrieb ist ein händischer Vorgang und entsprechend zeitaufwändig. Der Zeitaufwand lässt sich aber minimieren, wenn schon die Bewerberinnen und Bewerber ein entsprechendes Formular ausgefüllt haben. Das Verfahren ist außerdem weit weniger fehleranfällig als das bloße Unleserlichmachen. Es ist zudem der stärkste Filter zwischen Bewerbung und Betrieb, denn die beiden berühren sich nur in jener Person, die die Daten überträgt und niemand anderer im Betrieb bekommt die Bewerbung zu sehen. Der Zeitaufwand entsteht hier teils durch die – sozusagen – Forschungsarbeit, die nötig sein kann, um den Unterlagen die für das Formular gewünschten Informationen zu entnehmen. Die Versuchung zu Rückfragen bei den Bewerberinnen und Bewerbern kann groß sein, was zusätzlichen Aufwand verursacht. Auch die Entwicklung des betriebsinternen Formulars im Vorfeld und seine Weiterentwicklung bei laufendem Betrieb bereitet

Aufwand, ist aber eine sehr nützliche Übung, um zu erkennen, auf welche Informationen man wirklich angewiesen zu sein glaubt. Wie gesagt, wenn die Bewerberinnen und Bewerber bereits ihrerseits ein dem betriebsinternen sehr ähnliches Formular ausfüllen mussten, um sich bewerben zu können, dann verringert sich der Aufwand des Übertragens ins betriebsinterne Formular massiv. Das externe Bewerbungsformular kann sowohl als Ersatz für eine vollständige Bewerbung als auch als Ergänzung dazu eingesetzt werden.

Die Standardisierung der Bewerbungsformulare ist in der Vorbereitung aufwändiger, dann aber sehr effizient. Sie erhöht zudem die Vergleichbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber (Krause u.a. 2012c:5). De facto handelt es sich um einen Fragebogen, der aber gut gestaltet, ausführlich getestet und in seiner weiteren Eignung überwacht werden muss, da auch Fragebögen altern. Fehler können durch Missverständnisse auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber auftreten, und wenn diese versuchen, mehr Information anzubringen, als das Formular ihnen abverlangt. Diese Gefahr lässt sich minimieren, wenn nur wenig oder gar kein Raum für Freitext geboten wird und Ausfüllen nur elektronisch möglich ist. Die diesbezüglichen technischen Möglichkeiten haben sich in den letzten Jahren rasch weiterentwickelt. Zugleich gibt es Medienberichte, dass durch das Formular Bewerberinnen und Bewerber abgehalten werden, die sich massenhaft auf Stellen bewerben und nicht ernsthaft an genau dieser Stelle interessiert oder für sie geeignet sind, ebenso wie es Befürchtungen gibt, dass sich erwünschte Bewerberinnen und Bewerber abschrecken lassen könnten (Degener 2014).

Wenn das Standardformular die sensiblen Informationen mit erfasst, wird eventuell nicht bei allen Bewerberinnen und Bewerbern glaubwürdig der Eindruck erweckt werden, es handle sich um ein anonymisiertes Verfahren.

Eine Onlinemaske statt eines für technische Probleme anfälligen Downloadformulars wäre vermutlich eine wünschenswerte Entwicklung, für den einzelnen Kleinbetrieb aber kaum machbar. Hier müssten vermutlich Wirtschaftskammer und AMS gemeinsam in die Bresche springen. Das Onlinerverfahren würde aber vermutlich ebenfalls nicht von Beginn an reibungsfrei funktionieren, und es drohte ein ähnlich übertriebener Aufschrei wie, zum Beispiel, 2014 bei den ersten Versuchen mit der Zentralmatura oder in den USA am ersten Tag von „Obamacare“.

3.4. Was anonymisieren?

Es mag überraschen, aber aus den veröffentlichten Evaluierungen und Beschreibungen ist häufig nicht zweifelsfrei zu erkennen, welchen Umfang die Anonymisierung hatte. Das kann zum Teil da-

ran liegen, dass Gewohnheiten und Erwartungen, was eine Bewerbung enthalten solle, nicht überall gleich sind, und dass daher zusätzliche Anonymisierung nicht immer den gleichen Umfang haben muss. So ist Anonymisierung in Ländern wie Deutschland oder Österreich, wo ein Foto und relativ viel persönliche Information in Bewerbungen erwartet werden, ein größerer Stilbruch als in den anglophonen Staaten. Evaluierungen begnügen sich auch oft damit, die beabsichtigten Anonymisierungsgegenstände zu nennen, ohne darauf einzugehen, was es konkret bedeutet. Vor allem gehen sie nie darauf ein, was alles nicht anonymisiert wurde.

Eine Gruppe von Personalbereitstellern in Frankreich (Gavand u.a. 2009:5) schlug vor, „normale Bewerbungen“, sollten keine Angabe zu Alter, Geburtsdatum, Familienstand und Staatsbürgerschaft und auch kein Foto enthalten. Alter und Geburtsdatum anzuführen verrät Umsicht beim Wunsch, dass das Alter nicht nur nicht angegeben, sondern auch nicht ohne weiteres ableitbar sein sollte. Es geht hier um eine Norm für „normale Bewerbungen“, die in der Alltagskultur zu verankern wäre, nicht um ausdrücklich anonymisierte, daher fehlt das Geschlecht in dem Vorschlag. Es wäre in Frankreich nicht weniger als im deutschen Sprachraum in den allermeisten Fällen ohne Schwierigkeit aus dem Namen ableitbar. Man müsste also auch den Namen entfernen, was aber bei einer „normalen Bewerbung“ selbstverständlich nicht geht. Erstaunlicherweise ist auch nur die Staatsbürgerschaft angeführt, nicht aber der Geburtsort. Der Hinweis der Personalbereiter ist dennoch wichtig, weil er zeigt, dass es anonymisierende Schritte selbst ohne volle Anonymisierung geben kann. Die Initiative zu einer Änderung der Bewerbungskultur müsste von den Betrieben und ihren Stellenanzeigen ausgehen. Sie von den Bewerberinnen und Bewerbern zu erwarten, ist irrig. Die Stellenanzeige, ganz gleich auf welchen Kanälen sie verbreitet wird, müsste einen unmissverständlichen Hinweis enthalten, welche Angaben man nicht machen soll. Wenn der Betrieb es besonders ernst meint, könnte hinzugefügt werden, dass Bewerbungen mit diesen Angaben leider nicht berücksichtigt werden können. Die Bewerberinnen und Bewerber werden vernünftigerweise nicht von sich aus gewöhnlich erwartete Information zurückhalten, da sie ja im Unklaren darüber sind, welche Folgen es für sie im Wettbewerb um die ausgeschriebene Stelle hat.

In Versuchen zur vollen Anonymisierung ist der Name das zentrale Anonymisierungsmerkmal, weil aus ihm auf die geografische Herkunft, auf das Geschlecht, häufig auf die Religion und manchmal auch auf ethnische Zugehörigkeit, die soziale Herkunft oder anderes geschlossen wird, ob zutreffend oder nicht. Stets anonymisiert wurde auch das Geschlecht, das nicht selten überhaupt der Ausgangspunkt von Anonymisierungsbestrebungen war und ist. Staatsbürgerschaft und Geburtsort ebenso wie die elterlichen Geburtsorte sind ebenfalls regelmäßig Anonymisierungsgegenstand, um die staatliche oder geografische Herkunft unkenntlich zu machen. Zu bedenken wäre, dass es

von den EU-Richtlinien her sechs verbotene Diskriminierungsgründe gibt, die in einem Anonymisierungsexperiment stets alle abgedeckt werden sollten. Zum Teil war das auch der Fall, aber bei weitem nicht immer.

Wenn Diskriminierung unmöglich werden soll, dann müssen nicht nur die Merkmale, gegen die diskriminiert würde, unbekannt bleiben, sondern es muss auch unmöglich sein, sie aus anderen Merkmalen abzuleiten (Krause u.a. 2012c:1) oder auf sie zu schließen. Der Schluss, insbesondere, da er auf bloßen Wahrscheinlichkeiten beruht, sollte verunmöglicht werden, da er nicht nur diskriminierend, sondern zudem auch falsch sein kann. Wenn Bewerbungen erst nachträglich anonymisiert werden, dann wird aber gerade die Beseitigung der indirekten Hinweise auf die Gruppenzugehörigkeit zur Herausforderung. Den Präsenz- oder Zivildienst bereits geleistet zu haben, ist, zum Beispiel, ein ebenso eindeutiger Hinweis auf das Geschlecht wie die Erwähnung von Mutterschutz und Kinderkarenz. Verbunden mit einer Angabe, wo er geleistet wurde, könnte der Präsenz- oder Zivildienst zudem ein Hinweis auf die (frühere) Staatsangehörigkeit sein. Darauf wird noch zurückzukommen sein.

Eine diffizile Frage ist, ob und in welchem Maß die Perfektion der schriftlichen Deutschbeherrschung in den Bewerbungsunterlagen ersichtlich sein soll. Im Eurobarometer 77.4 aus dem Jahr 2012 gaben in Österreich 45% der Befragten an, dass ihrer Ansicht nach „die Art des Bewerbers zu sprechen, sein bzw. ihr Akzent“ bei Stellenbewerbungen nachteilig sei, wenn sie ansonsten gleich fähig bzw. qualifiziert seien. Das war der dritthöchste Prozentsatz in den EU-27, praktisch gleichauf mit dem zweithöchsten – 47% in Frankreich – und dem vierthöchsten – 43% in den Niederlanden, Irland und Dänemark. Bereits der nächsthöchste Wert war nur mehr 36% (Griechenland). In Deutschland waren 32% der Meinung, Sprechweise oder Akzent könnten nachteilig sein. Nur Schweden übertraf mit 70% alle anderen deutlich (European Commission 2012:T13). Es besteht daher eindeutig Anlass, sich über den Anonymisierungsbedarf bezüglich der Deutschbeherrschung Gedanken zu machen. Es gibt in der Literatur keinen Hinweis auf diesbezügliche Überlegungen oder gar Vorkehrungen. Einerseits kann argumentiert werden, dass die Häufigkeit und Art der Fehler einen relativ eindeutigen Hinweis auf Migration geben könnte, ohne dass die Fehler sinnentstellend sein müssen. Man denke etwa an die Wahl des falschen Geschlechts bei Hauptwörtern oder Deklinations- und Konjugationsfehler. Beides ist für die inhaltliche Mitteilung in aller Regel belanglos, verletzt aber bestehende Gewohnheiten auf offensichtliche und starke Weise. Ebenso können Fehler oder auch nur Eigentümlichkeiten bei der Rechtschreibung und den Satzzeichen oder beim Satzbau und beim Vokabular Hinweise auf die regionale oder die soziale Herkunft geben oder auf das Alter, mitunter auch auf das Geschlecht, ohne dass sie eine brauchbare

Aussage über die Qualifikation erlauben. Ebenso muss man davon ausgehen, dass Bewerberinnen und Bewerber sich beim Ausfüllen oder Erstellen der Bewerbungsunterlagen Hilfe holen können. Umgekehrt kann gute Sprachbeherrschung auch über Qualifikationsschwächen hinwegtäuschen. Andererseits wird man argumentieren, dass bei weitem nicht in allen, aber doch in vielen qualifizierten Tätigkeiten Grammatikfehler sozial störend wären, auch wenn sie die inhaltliche Verständigung nicht ernsthaft beeinträchtigen, und dass deshalb alle sprachlichen Schwächen und Stärken als Qualifikationsmerkmal betrachtet und aus der Bewerbung ersichtlich sein sollten. Das läuft darauf hinaus, dass die Ersichtlichkeit bzw. Anonymisierung der Deutschqualität davon abhängig gemacht werden sollte, in welcher Form und in welchem Ausmaß sie ein tatsächliches Qualifikationskriterium für die Tätigkeit ist.

Bis zu einem gewissen Grad kann man davon ausgehen, dass die Anonymisierung die Bedeutung von sprachlichen Fehlern bereits verringert, denn sie verunmöglicht die unwillkürliche Tendenz, den gleichen Fehler bei den einen als Ausnahme und bei den anderen als typisch zu bewerten. Elektronische Formulare eröffnen zudem die Möglichkeit, je nach der tatsächlichen Bedeutsamkeit der Deutschbeherrschung Freitextfelder zu- oder wegzuschalten. Will man in der Auswahl vom Deutsch beeinflusst werden, wird man mehr Text sehen wollen, wenn nicht, dann vermeidet man am besten, damit überhaupt konfrontiert zu werden. Jedenfalls ist es keine real umsetzbare Lösung, sich vorzunehmen, über das Deutsch hinwegzusehen. So viel mentale Virtuosität besitzt niemand, um sich gegen den Eindruck zu wehren, den der Sprachgebrauch hinterlässt. Es führt kein Weg darum herum, sich im Vorhinein zu überlegen, ob man die Deutschbeherrschung in die Auswahlentscheidung einbeziehen will oder nicht, bzw. welche Aspekte davon man einbeziehen will. Nach diesen Aspekten ist es dann am besten, direkt zu fragen oder in den Bewerbungsbogen sogar Testfragen einzubauen. Wenn nicht Formulare zur Anwendung kommen, sondern die eingesandten Unterlagen geschwärzt oder geweißt werden, dann schlägt der Deutschgebrauch selbstverständlich voll durch. Allerdings ist es in diesen Fällen wohl auch am Wahrscheinlichsten, dass die Bewerberinnen und Bewerber Unterstützung bei der Abfassung in Anspruch genommen haben. Gar nicht zum Tragen kommt der Deutschgebrauch einzig und allein bei der Übertragung von Informationen aus den eingesandten Unterlagen in eine betriebseigene Tabelle (wobei die Übertragung selbstverständlich auch aus einem von den Bewerbenden ausgefüllten in ein identisches betriebliches Formular erfolgen könnte). In diesen Fällen können die Personalverantwortlichen auf jeden Fall erst nach Aufhebung der Anonymität auf die Deutschqualifikation aufmerksam werden.

Die Anonymisierung der staatlichen Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit kann sich auch auf die betriebliche Wahrnehmung der Deutschkenntnisse auswirken, ohne dass diese selbst einem Ano-

nymisierungsversuch unterzogen werden. Bei Laborexperimenten in den USA zeigte sich, dass eine gewisse Tendenz besteht, Leuten auf der Grundlage ihres Aussehens stereotyp einen Akzent oder eine Sprechweise zuzuschreiben, ganz gleich ob sie diesen Akzent in der Sprechprobe tatsächlich hatten oder nicht. Wir sehen Akzent quasi, statt ihn zu hören. Die Anonymisierung von Merkmalen, die den Schluss auf ein bestimmtes Niveau der Deutschbeherrschung oder auf eine bestimmte Sprechweise verursachen könnten, verhindert falsche Zuschreibungen. Wenn das Deutsch nicht anonymisiert wird, dann zeigen sich wenigstens nur mehr die tatsächlichen Perfektionsmängel, ohne dass auch noch unterstellte dazu kommen.

Ebenfalls ein heikler Punkt sind Fremdsprachenkenntnisse und Auslandsaufenthalte. Zunächst muss man Bewerberinnen und Bewerber ganz grundsätzlich darauf aufmerksam machen, dass Betriebe solchen „Auslandseinflüssen“ nicht durchwegs positiv gegenüberstehen (Gächter 2014:70f), und dass es daher ratsam ist, sich den Betrieb oder sogar die Abteilung zuerst anzusehen, bevor man sich entscheidet, sie anzugeben oder nicht. Weist er wenig Auslandsverbindungen und wenig Auslandsaktivität auf (wie unter anderem der öffentliche Dienst und andere stark juristisch geprägte Bereiche), ist davon eher abzuraten. Davon aber abgesehen wird aus sehr guten Kenntnissen in schulisch weniger verbreiteten Sprachen sehr schnell ein Hinweis auf Migration (Krause u.a. 2012b:14), und zwar gerade wenn die staatliche Herkunft ansonsten anonymisiert wurde. Schulisch erlernte Sprachen müssen daher auf jeden Fall als solche gekennzeichnet sein, denn sonst kann es einer Bambara- oder Suaheliabsolventin der Universität Wien rasch passieren, dass sie für eine Afrikanerin gehalten wird und ihr makellooses Deutsch auf die kleinste Unebenheit hin abgesehen wird. Die Lösung im Rahmen von Anonymisierung besteht neuerlich darin, die Angabe bewusst zu überdenken und nicht den Bewerberinnen und Bewerbern zu überlassen. Wenn Sprachkenntnisse bzw. Auslandsaufenthalte als Qualifikation angesehen werden, dann sollte das so angeführt und ihre Angabe erbeten werden. Ist das nicht der Fall, dann sollten sie Gegenstand der Anonymisierung sein und dementsprechend bei der Vorentscheidung ausgeblendet werden.

In Summe kristallisiert sich ein Grundprinzip aller Anonymisierung aus dieser Diskussion, nämlich dass nichts anonymisiert werden soll, was für die Ausübung der Tätigkeit tatsächlich relevant ist, gleich was es ist, alles andere aber rigoros.

Es hat schon den Einwand gegeben, dass, wenn nur die Qualifikationen vorliegen und keine Informationen über die Person als solche, gleich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ununterscheidbar werden und es dann an der Grundlage fehle, zwischen ihnen zu entscheiden. Darauf gibt es zwei offensichtliche Antworten. Die eine ist, dass genau darin sich der Zweck der Anonymisierung erfülle. Sie soll die Berücksichtigung von Merkmalen, die nicht als Qualifikationen für die

Stelle gelten können, gezielt unmöglich machen. Wenn es in der Folge viele gleich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gibt, dann wird man per Los entscheiden, wer eingeladen wird und wer nicht. Für das nächste Mal wird man mitnehmen, dass möglicherweise ein relevantes zusätzliches Merkmal zu erheben vergessen wurde, das eine stärkere Differenzierung erlaubt hätte und beim nächsten Mal im Formular enthalten sein sollte. Wenn man sich tatsächlich die Möglichkeit schaffen wollte, auf ein in striktem Sinn irrelevantes Merkmal zurückzugreifen, dann kann dafür im Formular ebenfalls die Möglichkeit geschaffen werden. Das Anonymisierungsvorhaben führt sich damit noch nicht sofort ad absurdum oder wenigstens nicht ganz. Wenn das sachlich irrelevante Merkmal, zum Beispiel, das Alter sein sollte, dann wird man im Formular einfach danach fragen. Immerhin ist es dann bei allen Bewerberinnen und Bewerbern das Alter und nicht bei den einen das Alter, den anderen das Geschlecht, den dritten der Name usw., was in Betracht gezogen wird. Tatsächlich ad absurdum geführt würde die Anonymisierung aber mit einem Freitextfeld, in das Bewerberinnen und Bewerber eintragen können, was sie wollen, und das danach genau in der ausgefüllten Form, also ohne Abdeckungen oder andere Nachbearbeitung, bei der Entscheidung über die Einladung zum Vorstellungsgespräch vorläge. Die zweite Antwort auf den Einwand ist, dass im Vorstellungsgespräch die Persönlichkeit voll zum Tragen kommt und diese Informationen dann alle zu Tage treten und in die Entscheidung, wer angestellt werden soll, einfließen können.

3.5. Bekannte Gefahren und ihre Vorbeugung

Wenn die Gruppenzugehörigkeit die Erklärung für scheinbare Inkonsistenzen, Lücken oder Längen in der Biografie, zumal in der Ausbildungs- und Erwerbsbiografie, enthielte, dann kann das Fehlen dieser Information infolge Anonymisierung zu einem Nachteil werden (Krause u.a. 2012b:15, 2012c:18; Behaghel u.a. 2013). Lücken oder, z.B., längere Studienzeiten sind etwa infolge von Schwangerschaften wahrscheinlich. Da eine Schwangerschaft eindeutig auf das Geschlecht schließen lässt, wird diese Information in einer anonymisierten Bewerbung unterdrückt und den Personalverantwortlichen fehlt dann eine plausible Erklärung für die Verlaufslücke oder für die nicht optimale Länge der Ausbildung. Bewusst oder unbewusst werden sie eine Spekulation einfügen, und das kann dann alles Mögliche sein, darunter auch sehr Nachteiliges.

Inkonsistent kann auch erscheinen, dass jemand mehrere Jahre in einem ärztlichen oder Ingenieurberuf gearbeitet hat und dann, vielleicht nach einer Unterbrechung, in einer Reinigungstätigkeit. Bei Migrantinnen und Migranten ist das nicht unüblich. Erneut fehlt den Personalverantwortlichen aber eine plausible Erklärung für den Bruch in der Biografie.

Teilweise ist Abhilfe möglich, ohne die Anonymität zu sprengen. Bei der Verwendung von Formularen ebenso wie beim Übertragen in eine betriebseigene Tabelle können Lücken unsichtbar gemacht werden indem nicht nach Beginn- und Endzeitpunkten, sondern rein nach der Dauer von Tätigkeiten bzw. Erfahrungsepisoden gefragt wird. Um zugleich auch den Schluss auf das Alter unmöglich zu machen, wurde in der Praxis auch schon darauf verzichtet, die Biografie in ihrer Gesamtheit abzufragen. Stattdessen wurde nur nach den Tätigkeiten in den letzten zwei, drei Jahren gefragt. Das birgt freilich das nicht unerhebliche Risiko, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger oder auch Flüchtlinge zu benachteiligen, die nach Jahren wieder bei einem früheren Beruf anknüpfen wollen. Man müsste folglich einen Schritt weiter gehen und nur nach, beispielsweise, den drei oder vier Tätigkeiten bzw. Ausbildungen fragen, die aus Sicht der Bewerberin oder des Bewerbers in Bezug auf die zu besetzende Stelle am relevantesten erscheinen. Diese sollen angegeben werden, zusammen mit der ausgeübten Funktion bzw. Niveau und zusammen mit einer ja/nein Angabe, ob die Tätigkeit in Summe für mehr als ein halbes Jahr (oder eine beliebige andere, aus Sicht des Betriebs relevante Mindestdauer) ausgeübt wurde. Damit entfielen der Bezug auf das Alter ebenso wie Längen und Inkonsistenzen dadurch unsichtbar würden. Diese Möglichkeiten bieten sich in einem Formular, sei es extern oder intern oder beides, aber realistischerweise nicht beim bloßen Schwärzen oder Weißen. Dort bliebe zumindest immer die Länge der Liste der angeführten Tätigkeiten sichtbar und würde unwillkürlich zu allerlei, manchmal richtigen, manchmal falschen Eindrücken verleiten.

3.6. Die Sozialpartner

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) wog 2009 die Mittel ab, mit deren Hilfe ethnischer Diskriminierung bei den Löhnen, der Beschäftigung und der Beförderung entgegengetreten werden könnte (Bruderer 2009). Dabei wurden vier Ziele formuliert. Außer, erstens, der Sensibilisierung der Öffentlichkeit und, zweitens, der Bekämpfung der Lohndiskriminierung durch Evaluation des Diplomanerkennungssystems, durch eine Mindestlohnkampagne und die Aufnahme von Antidiskriminierungsklauseln in Kollektivverträge (GAV), und, viertens, der Verbesserung der rechtlichen Lage, wurde auch, drittens, die Beseitigung der Stellendiskriminierung genannt, und zwar einerseits durch die Einführung anonymisierter Bewerbungen (siehe Box) und andererseits durch Validierung vorhandenen Könnens, Fortbildung und eine Sprachoffensive.

Ziel Nr. 3: Beseitigung der Stellendiskriminierung

Der SGB erachtet folgende Maßnahme als unausweichlich:

Einführung von Methoden für anonymisierte Bewerbungen (analog zum Gleichstellungsgesetz von 1995 betreffend die Gleichbehandlung der Geschlechter im Erwerbsleben) in der öffentlichen Verwaltung und in großen Unternehmen: Bei GAV-Verhandlungen bietet sich die Gelegenheit an, die Unternehmen für anonymisierte Bewerbungen zu gewinnen. Der SGB wird hierfür ein Faktenblatt zu den bislang bekannten Studien erstellen (Bruderer 2009:13, 31).

Beim Blick ins Ausland verweist der SGB auf Betriebsvereinbarungen in Deutschland, auf die beiden EU-Richtlinien aus dem Jahr 2000, auf die gesetzlichen und besonders die betrieblichen Antidiskriminierungsmaßnahmen in Italien, wo „Migrantinnen und Migranten sowohl in den Gremien des Gewerkschaftsbundes als auch in den GAV-Verhandlungsdelegationen vertreten“ sind, und wo Antidiskriminierungsabsichten von Betrieben „häufig auch Bestandteil von GAV-Verhandlungen“ werden, sowie auf Schweden, dort allerdings vor allem auf Pläne, die danach nicht realisiert wurden (Bruderer 2009:29).

Das oben in der Box erwähnte Faktenblatt des SGB scheint es bislang nicht zu geben. Sehr wohl eines aufgelegt hat aber die IG Metall in Deutschland (IG Metall 2015). Auf zwei A4-Seiten werden Sinn und Zweck, Hintergrund, Erfahrungen, Vorteile, Meinungen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und der praktische Ablauf skizziert. Der Ablauf bekommt dabei relativ großes Gewicht, denn ihm ist eine halbe Seite gewidmet. Unter den Meinungen wird die Befürwortung durch die IG Metall genannt ebenso wie die 2010 medial mitgeteilte Ablehnung durch die Arbeitgeberverbände, die den fehlenden Nachweis positiver Effekte, die Kosten und die ohnehin gegebene sachliche Personalauswahl bei Fachkräften anführen. Unter dem Punkt Mitbestimmung wird auf den §95 Betriebsverfassungsgesetz hingewiesen, dem zufolge in Deutschland bei Richtlinien zur Auswahl von Bewerbern bei Einstellungen die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich ist.

Leitende Funktionäre der Arbeitgeberverbände hatten in Deutschland 2010 recht allergisch auf die Idee der Anonymisierung reagiert. Sie werden darin auch teils von Personalberatern bestärkt (NN/Frintrup/Kempin 2015). „Seit der Ankündigung des Pilotprojektes hat es bundesweit eine leb-

hafte Debatte über Vorzüge und Nachteile anonymisierter Bewerbungsverfahren gegeben. Die pauschale Ablehnung von Wirtschaftsverbänden ist allerdings nicht nachvollziehbar, zumal es hier nur um Freiwilligkeit und nicht um eine gesetzliche Verankerung geht. Wir raten, sich den deutschlandweit erstmaligen Pilotversuch zu anonymisierten Bewerbungsverfahren zunächst einmal vorurteilsfrei anzuschauen und ihn dann zu bewerten“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010). Der Ablehnung durch die Verbände stehen die differenzierten Reaktionen und Erfahrungen von Betriebsleitungen gegenüber, die sich mit Anonymisierung befasst und sie probiert haben.

Beim Projekt im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen 2011-2012 wurde die Mitwirkung der Arbeitnehmervvertretung bei Diskussionen erwähnt, ohne dass Näheres über ihre Rolle oder Positionen berichtet wurde. Unter anderem wurde sie dort in der Befragung von Beteiligten auch als Garant der vorschriftsgemäßen Durchführung konventioneller Bewerbungsverfahren angeführt (Kraska/Ciekanowski 2012). Ob diese Vorschriften oder die Garantiefunktion und ihre Ausübung allerdings ausreichen, um Anonymisierung unnötig zu machen, wird an der Stelle nicht diskutiert.

4. Anonymisierung – was bringt das?

4.1. Betrieblicher Nutzen und seine Voraussetzungen

In der Literatur werden mehrere potentielle Vorteile für den Betrieb genannt:

1. Wenn eine effiziente Form der Anonymisierung eingeführt wurde, etwa ein standardisiertes Bewerbungsformular, dann nimmt die Vergleichbarkeit zwischen den Bewerbungen zu und es ist weniger Aufwand pro Bewerbung nötig, um zu Interviewentscheidungen zu kommen (Krause u.a. 2012c:15, 2014:12). Das Formular kann zudem, wie bereits erwähnt, Bewerberinnen und Bewerber abschrecken, die Bewerbungen in großer Zahl verschicken, für welche die ausgeschriebene Stelle aber gar nicht so gut passt. Es gab daher Organisationen, die von einer gesunkenen Anzahl an Bewerbungen berichteten, die aber quasi werthaltiger waren (Krause u.a. 2014:12-14; Degener 2014).
2. Es gebe Anzeichen, dass mit Anonymisierung die Anzahl und Diversität der Bewerberinnen und Bewerber zunimmt, weil für geeignete Leute aus benachteiligten Bevölkerungsteilen das Risiko, unfair behandelt und frustriert zu werden, sinkt (Krause u.a. 2012c:15). Ablehnungen werden dann auch weniger den Verdacht erwecken, durch Diskriminierung motiviert zu sein, und werden dem Ansehen des Betriebs und des Mehrheitsteils der Bevölkerung nicht schaden.

Ebenso wurde in Deutschland mitunter die Möglichkeit eines Imagegewinns für den Betrieb gesehen und die Möglichkeit, sich als offener und fairer Arbeitgeber zu positionieren (Krause u.a. 2012b:18). Es ist jedoch nicht anzunehmen, dass ein solches Image von allen Betriebsleitungen als wünschens- und erstrebenswert angesehen wird.

3. Wenn Diversität gut für die Produktivität ist, dann kann Anonymisierung auch von dieser Seite her ein Beitrag zu steigender Produktivität sein (Krause u.a. 2012c:15 mit Bezug auf Alesina/La Ferrara 2005 und eine frühere Fassung von Hoogendoorn/van Praag 2014).
4. Als Vorteil wurde von betrieblicher Seite in Deutschland auch angeführt, mit der Anonymisierung antidiskriminierungsrechtlich auf der sicheren Seite zu sein (Krause u.a. 2012b:18). Dieses Motiv käme vermutlich stärker zum Tragen, wenn die reale Gefahr bestünde, dass Diskriminierung von der Justiz tatsächlich geahndet wird.

Die IG Metall führt in ihrem Faktenblatt an (IG Metall 2015):

- Der Arbeitgeber signalisiert Offenheit und gelebte Vielfalt („Employer Branding“)
- Die Bewerberauswahl ist objektiver, das Verfahren transparent
- Neue Bewerbergruppen werden erschlossen
- Das Verfahren ist technisch leicht umsetzbar und spart Geld und Zeit durch Standardisierung
- Das Instrument ist flexibel dort einsetzbar, wo es sinnvoll ist
- Rechtssicherheit nach dem AGG ist gewährleistet
- Die Förderung unterrepräsentierter Gruppen nach dem AGG ist weiterhin möglich.

Einige dieser Punkte wirken angesichts der Realität, wie sie sich in bisherigen evaluierten Anonymisierungsprojekten darstellt, etwas optimistisch. Auf die Evaluierungen und ihre Ergebnisse wird im nächsten Kapitel eingegangen.

Da die Anonymisierung ein Instrument ist, um die für den Job tatsächlich geeignetsten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, müsste eben dieses eigentlich der hauptsächliche Nutzen für den Betrieb sein. Die zum Vorstellungsgespräch Eingeladenen müssten in Summe besser geeignete Kandidaten sein als es jene gewesen wären, die ohne Anonymisierung ausgewählt worden wären.

Als potenzielle Herausforderung, d.h. Kosten, wird gesehen, dass da, wo es ein „Ringen um Fachkräfte“ gebe, rasche Reaktion nötig sei, also kurze Bearbeitungszeiten für Bewerbungen und fle-

xible Reaktionen. Anonymisierung darf das Verfahren daher nicht maßgeblich in die Länge ziehen. Es gab auch die Befürchtung, dass Bewerbende in Mangelberufen durch die Anonymisierung abgeschreckt werden könnten, ebenso wie umgekehrt die Hoffnung, es könnten neue Bewerbende angezogen werden (Krause u.a. 2012b:16, 2014:14, 15). Es gibt aber bisher weder für das eine noch das andere einen guten Beleg.

Mitunter besteht die Befürchtung, bisherige Praktiken der Sicherstellung eines gewissen Minderheitenanteils, einer Geschlechter- und Altersmischung könnten unter Anonymisierung nicht mehr fortgeführt werden. Es geht hier um den Zusammenhang von Produktivität bzw. Qualität mit Teamheterogenität. In der anonymen Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist dem tatsächlich so, aber im weiteren, nicht mehr anonymen Verlauf des Verfahrens besteht auch weiterhin die Möglichkeit (Krause u.a. 2012c:15). Das gleiche Ergebnis wie bisher wird mit Anonymisierung jedenfalls nur zu erzielen sein, wenn schon bisher eine allfällige Bevorzugung stets auf der Grundlage gleich guter Qualifikation geschah. Wurde im Betrieb oder in der Abteilung positive Diskriminierung geübt, sodass bei bestimmten Bevölkerungsteilen das Qualifikationserfordernis niedriger angesetzt wurde im Vertrauen, das Defizit lasse sich in der Folge ausgleichen oder es werde durch andere, nicht unmittelbar ausschreibungsrelevante Merkmale effektiv kompensiert, dann bedarf es unter Anonymisierung einer größeren und vielleicht auch bewussteren Anstrengung, um dieselbe Praxis weiterzuführen. Es gibt dann zwei Möglichkeiten. Die eine ist, Interessentinnen und Interessenten, bevor sie sich bewerben, die Teilnahme an Maßnahmen anzubieten, die ihre Qualifikationen näher an die typischen Anforderungsprofile des Betriebs oder der Abteilung heranzuführen, damit sie im anonymen Bewerbungsverfahren bessere Chancen haben. Schon die Veröffentlichung der Bewertungskriterien oder der Aufgabenstellungen eines allfälligen Eignungstests kann hierbei helfen. Die andere ist, im anonymen Teil des Verfahrens auch Kandidatinnen und Kandidaten auszuwählen, die nicht optimal qualifiziert sind, und dann im nicht anonymen Teil die positive Diskriminierung auszuüben, sofern sich Personen aus dem gewünschten Bevölkerungsteil einfinden. Legal im Sinne der EU-Richtlinien ist nur die erste der beiden Vorgehensweisen, denn positive Diskriminierung ist untersagt, gleich ob mit oder ohne Anonymisierung.

Mit der Tatsache, dass es einen nicht anonymen Teil gibt, und dass dadurch weiterhin willkürliche Auswahl möglich ist, verbindet sich eine häufige Kritik, nämlich dass die Diskriminierung eben nicht ausgeschaltet, sondern nur vom ersten auf den späteren Teil des Verfahrens verschoben werde. Wie soeben am Beispiel der willentlichen positiven Diskriminierung demonstriert, ist das im Prinzip zutreffend, denn auf die genau gleiche Art und Weise ließe sich zugunsten der ohnehin besser gestellten Bevölkerungsteile diskriminieren. Es bedürfte aber einer bewussten Anstrengung. In der

großen Mehrheit aller Fälle wird jedoch diskriminiert, ohne dass die Akteure es selbst bemerken und vielleicht sogar entgegen ihrer ausdrücklichen Absicht (Krause u.a. 2012c:15; Ziegert/Hanges 2005; Fiske 2005). Mehrstufige Diskriminierungstests haben auch stets gezeigt, dass sich der weit überwiegende Teil der Diskriminierung in europäischen Arbeitsmärkten beim (telefonischen) Erstkontakt ereignet, und dass nach Überwindung dieser Hürde, der betriebliche Widerstand nur mehr gering ist (Attström 2007; Cediey/Foroni 2007; Allasino u.a. 2004; Arrijn u.a. 1998). Wenn es daher mit Hilfe von Anonymisierung gelingt, im Erstkontakt, also wenn es um die Interviewentscheidung geht, die Qualifikationen in den Vordergrund zu rücken und die anderen Merkmale auszublenden, dann lässt das einen substanziellen, positiven Effekt auf die Fairness am Arbeitsmarkt erwarten.

4.2. Nutzen für die Personalverantwortlichen

4.2.1. Forschungsfrage nur in Deutschland

Nur in Anonymisierungsprojekten in Deutschland wurde über die Anreize für Personalverantwortliche nachgedacht, sie ein- und weiterzuführen. Die Personalverantwortlichen in den acht am Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011 beteiligten Organisationen wurden nach dem Ende einer zwölfmonatigen Testphase über ihre Einschätzung von zwei Aspekten, nämlich Zeitaufwand und Informationsgehalt, anonymisierter Bewerbungen befragt (Krause u.a. 2012b:11). Ein dritter Aspekt wurde nicht explizit genannt, ist in den berichteten Einschätzungen aber kaum zu übersehen, nämlich die vorliegende Information besser zu nutzen und dadurch bessere Entscheidungen zu treffen. Auch dadurch werden in weiterer Folge Aufwand und Kosten reduziert, weil der Personalumsatz geringer ist, sodass weniger oft neues Personal rekrutiert und eingeschult werden muss. Anschließend, beim Projekt in Baden-Württemberg, wurden die beteiligten Personalverantwortlichen mehrfach befragt. Vor Beginn und nach Ende des Anonymisierungsprojekts 2013 wurden sie gebeten, einen anonymen Onlinefragebogen auszufüllen, sie wurden aber am Schluss auch telefonisch befragt (Krause u.a. 2014.12-23).

4.2.2. Anonymisierung mit Standardformular

Dabei wurde in Deutschland 2011 nach der Art der Anonymisierung unterschieden. Bei Verwendung standardisierter Formulare wurde vom erhöhten Aufwand im Vorfeld berichtet, weil genau überlegt und recherchiert werden muss, welche Informationen für die Besetzung einer bestimmten Stelle tatsächlich relevant sind. Es sind eindeutig formulierte Anforderungsprofile nötig samt Festlegung der Bewertungskriterien für die eingehenden Bewerbungen. Es beginnt eine Lernkurve, entlang derer zahlreiche neue Probleme auftreten und gelöst werden müssen, bis tatsächlich ein

breit einsetzbares Formular entstanden ist. Als Zwischenschritt entstanden mehrere Formularvarianten für unterschiedliche Anforderungsprofile, die nebeneinander verwendet wurden. Der Nutzen stellt sich ein, wenn über die eingegangenen Bewerbungen zu entscheiden ist. Da einheitlich, können sie rasch verglichen werden, und weil sie nur die als relevant erkannte Information enthalten, diese aber vollständig, verstrickt man sich nicht in Spekulationen (Krause u.a. 2012b:12, 16, 2014:13). Dass nicht bereits für die Vorauswahl Arbeitszeugnisse vorlagen, und damit die Abhängigkeit rein von den Angaben der Bewerberinnen und Bewerber selbst, wurde als Mangel empfunden. Im öffentlichen Dienst bedeutete das Fehlen der Abschlusszeugnisse auch, dass erst nach Verschicken der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen definitiv festgestellt werden konnte, ob die formalen Voraussetzungen für die Stelle wirklich erfüllt waren. Dies verursachte einen Zeitverlust und wurde mit als Grund gesehen, warum Bewerberinnen und Bewerber nach der Einladung noch absagten. Umgekehrt wurde das relativ umfangreiche Standardformular teils als zu informationsreich empfunden. Man muss auch überlegen, welche Fragen mit echten und welche mit stereotypen (und eventuell aus dem Internet bezogenen) Antworten rechnen können. Manche Fragen sind im Vorstellungsgespräch besser aufgehoben als im Bewerbungsbogen für die Vorauswahl. Unwahre Angaben wird man ebenfalls erst aufdecken, wenn die Originaldokumente zugänglich werden (Krause u.a. 2014:13f). Mit anderen Worten, man darf nicht erwarten, dass das Formular und die mit ihm verbundenen Abläufe beim ersten Versuch sofort passen, sondern muss sich auf einen Lern- und Optimierungsprozess einstellen, der auch zwei Jahre dauern kann.

Das zeigt sich auch von der Bewerbendenseite her. In Baden-Württemberg 2013 fiel auf, dass sie etwas verunsichert waren und mehr Fragen hatten als gewohnt. Es traten auch relativ häufig Fehler beim Ausfüllen auf, darunter auch immer wieder Formulierungen, die nicht geschlechtsneutral waren. Das führte zu der Vermutung, dass jüngere und dadurch weniger qualifizierte Bewerbende – etwa solche auf Lehrstellen – mehr Schwierigkeiten hätten und das Formular daher für sie weniger geeignet sei. Auch das verweist auf den Optimierungsbedarf. Manche Bewerbende hatten auch wenig Erfahrung mit Onlinedokumenten bzw. erwiesen diese sich in Baden-Württemberg unerwartet als leider nicht völlig plattformneutral, ein Problem, das mit weiteren Updates der benutzten, weit verbreiteten Software hoffentlich nicht mehr auftreten wird (Krause u.a. 2014:13f).

Personalverantwortliche, die mit standardisierten Bewerbungsformularen gearbeitet hatten, konnten sich eine Fortführung über den Versuchszeitraum hinaus vorstellen, was bei den anderen Anonymisierungsmethoden nicht oder sehr viel weniger der Fall war (Krause u.a. 2012b:17).

4.2.3. Andere Anonymisierungsarten

Das Schwärzen einer vollständigen Bewerbung dauerte bis zu 40 Minuten und wurde als zu aufwändig für den dauerhaften Einsatz gewertet. Ging es um Ausbildungsstellen war der Aufwand geringer, ging es um qualifizierte Stellen war er größer (Krause u.a. 2012b:13).

Die Übertragung von Daten in eine betriebseigene Tabelle erfordert, wie sich zeigte, ausreichende Überlegung, was in der Tabelle alles wiedergegeben sein soll. Je mehr erfasst werden soll, desto größer ist danach auch der Zeitaufwand. Wird wenig erfasst, fehlt danach jedoch eventuell Information, die hilfreich gewesen wäre (Krause u.a. 2012b:14). Je weniger Information erfasst wird, desto ähnlicher sehen die Bewerberinnen und Bewerber aus und umso schwieriger wird es, unter ihnen auszuwählen.

4.2.4. Lern- und Optimierungsprozesse

Die Eingewöhnung in die geänderten Formate und Angaben war nach vier Monaten noch in Gang, nach zwölf Monaten aber durchwegs erfolgt (Krause u.a. 2012b:14). Personalverantwortliche sollten nicht unvorbereitet mit Anonymisierung konfrontiert werden, sondern sich umfassend informieren und praktisch vertraut machen können, bevor es ernsthaft losgeht (Krause u.a. 2012b:16). Diesen Sachverhalt sollte allerdings auch die Evaluierung berücksichtigen.

Den am Test in Deutschland beteiligten Personalverantwortlichen war zum Teil bewusst, dass sie infolge der Anonymisierung Leute zu Vorstellungsgesprächen gebeten und sogar angestellt hatten, die sie ansonsten wohl nicht ausgewählt hätten. Ausdrücklich genannt wurden fortgeschritteneres Alter, der Eindruck vom Foto her und Mutterschaft von zwei Kindern, die im nicht anonymen Fall von vornherein Skepsis bewirkt hätten (Krause u.a. 2012b:17; 2014:12).

In den anonymen Onlinebefragungen am Anfang und Ende des Projekts 2013 zeigten sich Hinweise auf Lernprozesse bei den Personalverantwortlichen. So sank die Zustimmung zu der Aussage, die herkömmliche Bewerbendenauswahl sei objektiv, und auch zu der Aussage, sie sei effizient (Krause u.a. 2014:16). Dass anonymisierte Bewerbungen eine objektivere Auswahl ermöglichen, wurde am Anfang mehrheitlich verneint, am Schluss aber mehrheitlich bejaht. Die Auffassung, dass sie auch effizienter seien, nahm zu, aber die Mehrheit stimmte dem weiterhin nicht zu. Dass die Standardisierung als solche objektiver sei, wurde am Schluss ebenfalls stärker bejaht, aber dass sie auch effizienter sei, wurde weniger häufig bejaht (Krause u.a. 2014:18). Stabil blieb dagegen die Einsicht, dass personbezogene Informationen einen Einfluss auf die Auswahl hätten (Krause u.a. 2014:17). Die Scheu vor den Kosten der Formularerstellung nahm etwas ab und das

Fehlen der Arbeitszeugnisse wurde zwar noch immer häufig, aber weniger oft als Mangel empfunden (Krause u.a. 2014:19). In der Telefonbefragung wurde einmal auch erwähnt, dass man sich an die „Gesichtslosigkeit“ erst gewöhnen müsse (Krause u.a. 2014:13f). Die Befürchtung, Bewerbende könnten durch die Anonymisierung abgeschreckt werden, nahm etwas ab, blieb aber mehrheitlich vorhanden, offenbar, weil teils weniger Bewerbungen eingingen und es nicht vollständig gelang, den Rückgang über die Abschreckung schematischer Bewerbungen zu rationalisieren. Rinne (2014) bezeichnet die Befürchtung als unbegründet. Dass mehr Einladungen zu Vorstellungsgesprächen nötig sein würden war schon zu Beginn eher eine Minderheitenauffassung und dies verstärkte sich noch, ebenso aber auch die Erwartung, sich neue Bewerbendengruppen erschließen zu können (Krause u.a. 2014:20). Hoffnungen auf geringeren Zeitaufwand infolge der Anonymisierung bestätigten sich nicht (Krause u.a. 2014:20f).

4.3. Nutzen für die Bewerberinnen und Bewerber

Unter den Bewerberinnen und Bewerbern sollte Anonymisierung an sich nicht mehrheitsfähig sein, denn sie soll ja die Chancen von Benachteiligten verbessern, also einer Minderheit, was auf kurze Sicht bzw. im einzelnen Bewerbungsfall nur auf Kosten der Mehrheit gehen kann. Man wird daher zunächst erwarten, dass die Mehrzahl der Bewerberinnen und Bewerber in einer Befragung stets angeben wird, nicht anonyme Verfahren vorzuziehen. Diese naive Erwartung wird mitunter enttäuscht. Wir werden unten sehen, warum.

Aus Deutschland liegen die Ergebnisse von zwei Befragungen vor. Eine Onlinebefragung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an anonymisierten Bewerbungen in Deutschland 2011 verzeichnete einen Rücklauf von nur 9% (420 von rund 4.700 Bewerberinnen und Bewerbern auf anonymisierten Standardformularen, darunter 58 mit an Migration erinnernden Namen, 30 mit Behinderung, rund zwei Drittel weiblich und rund die Hälfte mit akademischem Abschluss) (Krause u.a. 2012b:19). Die Ergebnisse bieten daher bestenfalls Impressionen, können aber auch völlig irreführend sein. Zwei Jahre später in Baden-Württemberg betrug die Rücklaufquote aber immerhin 26% (245 Antworten, darunter 224, die auch Angaben zum Geschlecht usw. machten) (Krause u.a. 2014:24). Zeitgleich, nämlich im Eurobarometer 79.1 von 2012, gaben 85% der Befragten in Deutschland an, in den letzten 12 Monaten keiner verbotenen Form von Diskriminierung ausgesetzt gewesen zu sein, und 71% gaben an, auch keine beobachtet zu haben (European Commission 2012:T9-T12).

Von den 420 Befragten in Deutschland 2011 meinten 41%, Anonymisierung verbessere ihre Chancen auf ein Vorstellungsgespräch, 33% meinten, es mache keinen Unterschied, und 26%

meinten, sie seien ohne Anonymisierung besser dran. Im Vergleich dazu gaben 48% eine Präferenz für das anonyme Verfahren an, 22% war es gleichgültig und 31% zogen das nicht anonyme Verfahren vor (Krause u.a. 2012b:19). Der Hintergrund dazu ist, dass sich fünf von acht der 420 Befragten zumindest hin und wieder durch eines der Anonymisierungsmerkmale benachteiligt fühlen. Das erweckt den Eindruck, dass Befragte mit diesen Merkmalen eher zu Antworten zu motivieren waren als andere. Besonders Altersdiskriminierung scheint stark empfunden zu werden. Von den Antwortenden mit „ausländischen“ Namen gaben denn auch 62% eine Präferenz für die Anonymisierung an und je 19% egal oder lieber nicht anonym (Krause u.a. 2012b:20). Die Ergebnisse in Baden-Württemberg 2013 waren ganz ähnlich (Krause u.a. 2014:25f).

2013 in Baden-Württemberg gaben nur 8% der Antwortenden an, dass Anonymisierung sie von einer Bewerbung eher abhalten würde, während 27% sich dann eher bewerben würden (Krause u.a. 2014:28).

2011 gaben 46% der Antwortenden in Deutschland an, ihr Potenzial ohne Anonymisierung besser darstellen zu können, 33% meinten, es mache keinen Unterschied und 21% sahen sich mit Anonymisierung im Vorteil. Hier kann sich auswirken, dass bei der Anonymisierung mit Standardformular keine Arbeits- und Ausbildungszeugnisse beigegeben werden konnten und Angaben nach eigenem Ermessen nur beschränkt möglich waren (Krause u.a. 2012b:22). Es scheint hierbei auch keine auffälligen Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Behinderungsgraden, Arten von Namen usw. gegeben zu haben.

Diskriminierungserfahrung scheint die Bewertung von Anonymisierung nachhaltig zu beeinflussen. In Baden-Württemberg 2013 gaben 72% jener mit, aber nur 23% jener ohne solche Erfahrungen an, Anonymisierung erhöhe ihre Erfolgsaussichten, und 52% im Vergleich zu 7% sagten, sie ermögliche ihnen eine bessere Darstellung des eigenen Potenzials (Krause u.a. 2014:29), aber beide Teile waren sich einig, dass durch Anonymisierung die Objektivität der Auswahl zunehme (jeweils rund 80%). Demnach reagieren besonders jene positiv auf Anonymisierung, denen sie das Vertrauen in den Arbeitsmarkt und sich selbst zurückgeben soll.

Abgesehen von der faireren Beurteilung kann es auch andere Nutzenaspekte für die Bewerberinnen und Bewerber geben. Darüber ist jedoch bisher nur sehr wenig bekannt. 2011 in Deutschland gaben 25% an, für das anonymisierte Verfahren mit Standardformular mehr Zeit zu benötigen, 31% mehr Zeit für das herkömmliche und 44% sahen keinen Unterschied. Als zusätzlichen Aufwand bei der Anonymisierung mit Standardformular wurde erlebt, vorgefertigte Bewerbungsunterlagen nicht verwenden zu können, die Umstellung sowie die Mühe, sich geschlechtsneutral auszu-

drücken. Der größere Aufwand beim herkömmlichen Verfahren wurde begründet mit dessen Umfang, der Notwendigkeit des Ausdrucks, den erforderlichen Kopien von Zeugnissen usw. und erst ein professionelles Foto machen lassen zu müssen (Krause u.a. 2012b:20f, 2014:27). Befragte sowohl mit als auch ohne Diskriminierungserfahrung waren zu 50% bis 60% der Meinung, ein anonymes Verfahren bedeute für sie einen Mehraufwand (Krause u.a. 2014:29f). Letzteres kann neuerlich als Aufforderung verstanden werden, das Formular zu optimieren (Krause u.a. 2014:31) oder eine andere, die Bewerbenden weniger belastende Vorgehensweise zu wählen, aber umgekehrt möglicherweise auch als Erfolg in der Abschreckung weniger motivierter Bewerbungen.

Vielleicht muss auch noch als Nutzen für Bewerberinnen und Bewerber gesehen werden, und das in steigendem Maß, dass die Massen an Informationen, die man in früheren Jahren im www hinterlassen hat, durch Anonymisierung in der Vorauswahl nicht (so leicht) ins Spiel gebracht werden können.

5. Anonymisierung im Test

5.1. Evaluierungsmethoden

Im Großen fallen die Evaluierungen von Anonymisierungsprojekten in zwei Gruppen. Die einen vergleichen die Ergebnisse der anonymisierten Bewerbungen mit jenen einer auf die eine oder andere Weise konstruierten Kontrollgruppe, deren Bewerbungen nicht anonymisiert wurden, während die anderen Evaluierungen den Erfolg anonymisierter Bewerbungen mit Informationen über den Beschäftigungserfolg bestimmter Bevölkerungsteile aus anderen Quellen als dem Anonymisierungsprojekt selbst vergleichen. Die Kontrollgruppenvergleiche sind um einiges stichhaltiger, denn sie zeigen, was sich mit und ohne Anonymisierung in denselben Betrieben ereignet und zwar idealerweise zum selben Zeitpunkt mit denselben Akteuren. Der Idealzustand ist in einem Experiment außerhalb des Labors nicht immer leicht herzustellen und aufrecht zu erhalten. Die Bemühungen, ihn zu erzielen, verdienen dieselbe Aufmerksamkeit wie die Durchführung des Anonymisierungsprojekts selbst, denn nur auf diese Weise kann letztlich gezeigt werden, ob die Anonymisierung die Mühe wert ist, in welchem Ausmaß und für wen. Es ist aber durchaus so, dass auch die Beschreibungen von Anonymisierungsprojekten, in denen lediglich die Projektergebnisse mit Ergebnissen aus anderen Untersuchungen oder mit Makrodaten verglichen werden, überzeugende oder zumindest stark suggestive Aussagen liefern können. Trotzdem fehlt ihnen die statistische Belegbarkeit der Aussagen.

Die Kontrollgruppenvergleiche werden stets mit Regressionstechniken statistisch ausgewertet. Dabei werden die unabhängigen Variablen so konstruiert, dass ihre Regressionskoeffizienten direkt Auskunft über den Effekt der Anonymisierung auf den Erfolg der verschiedenen im Experiment anonymisierten Merkmale geben. Diese Vorgehensweise – sogenannte difference-in-differences Analysen – besitzt in der Ökonometrie heute Standardcharakter. Die Regression selbst wird dabei in aller Regel als lineare Regression der kleinsten Quadrate ausgeführt (linear probability model, LPM), obwohl die abhängige Variable dichotom ist, nämlich „wurde eingeladen“ gegenüber „wurde nicht eingeladen“, also ja/nein, das heißt 1/0. Nur hin und wieder werden auch andere Regressionstechniken angewandt, die einer dichotomen abhängigen Variable an sich angemessener wären, etwa Probit oder Logit (z.B. Behaghel u.a. 2013:27; Bøg/Kranendonk 2011:33, 60-63; Kranendonk 2010), um auf diese Weise die Ergebnisse des LPM zumindest zu validieren. LPM hat den Vorteil der leichten Interpretierbarkeit, aber auch das Risiko, dass die Ergebnisse vielleicht nur für einen Teil der Ausprägungen der unabhängigen Variablen annähernd zutreffen, für einen anderen Teil aber falsch sein können. Das erkennt man aber am einfachen Regressionsergebnis einer zur Sicherheit durchgeführten Probit- oder Logit-Regression nicht auf den ersten Blick, sondern erst nachdem man den Vergleich für unterschiedliche Wertebereiche der unabhängigen Variablen durchgeführt hat. In keinem der veröffentlichten Evaluierungsberichte deutet sich an, dass dies getan worden wäre. Zwar wurde in den letzten Jahren gezeigt, dass die Ergebnisse eines LPM eine noch unter extremen Bedingungen sehr gute Annäherung an den „average marginal effect“ (AME) darstellen (Mood 2010; Hellevik 2009), und dass der AME wohl von allen schlechten Versuchen, die Ergebnisse einer Logit-Regression in einer einzigen Zahl pro unabhängige Variable darzustellen, vorläufig der beste ist (Best/Wolf 2010, 2012), aber er ist eben doch eine riskante Angelegenheit, wenn ungeprüft bleibt, wie sehr die Verteilung des Logit der abhängigen Variable von der Linearität abweicht.

Die Art, wie die Befunde berichtet und interpretiert werden, ist zuweilen unbefriedigend und manchmal falsch. Sie beruht häufig auf der stereotypen Betrachtung statistischer Signifikanzen und auf einem unzulässigen Schluss. Die Analysen resultieren nämlich immer wieder darin, dass Anonymisierung nicht mit 95% Wahrscheinlichkeit einen Effekt auf die Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch oder auf die Anstellung habe, dass der Effekt also nicht statistisch signifikant sei. Daraus zu schließen, wie das häufig geschieht, dass kein Effekt vorhanden sei, ist aber schlicht falsch. Könnte man das so machen, dann könnten alle, die möchten, dass herauskommt, es gebe keinen Effekt, einfach die Fallzahl klein halten, und würden dann mit sehr großer Wahrscheinlichkeit ein statistisch nicht signifikantes Ergebnis erhalten. Ein statistisch nicht signifikantes Ergebnis heißt aber eben nur, dass keine Aussage möglich ist, weil die beobachtete Effektgröße

auch dem Zufall geschuldet sein könnte, nicht, dass es (k)einen Effekt gibt. Die verringerte Nachweisbarkeit eines Effekts ist etwas anderes als die Behauptung, es gebe keinen Effekt.

5.2. Ein Wirtschaftsforschungsinstitut 2010

Der akademische Arbeitsmarkt für frisch graduierte Ökonominen und Ökonomen ist international und unterliegt einem formalisierten Ablauf, der sich von Oktober bis Jänner erstreckt. An einem Wirtschaftsforschungsinstitut in Deutschland wurde die Bewerbungsrunde 2010-2011 experimentell anonymisiert und analysiert. Die Stellenausschreibung erfolgte im Oktober und November 2010, im November und Dezember wurden 148 Bewerbungen begutachtet, von denen 26 zu Vorstellungsgesprächen bei einer Konferenz eingeladen wurden, von denen vier bis sechs ein Stellenangebot erhalten würden. 82 der 148 Bewerbungen konnten in die Analyse einbezogen werden. Die Bewerberinnen und Bewerber wussten nichts von dem Experiment. Ihre Bewerbungen wurden nach Einlangen am Institut rein nach Zufallsprinzip entweder anonymisiert oder nicht. In der Anonymisierung wurden Name, Kontaktangaben, Alter, Staatsangehörigkeit, Geschlecht und alle anderen Hinweise auf die Identität geweißt. Die geweißte Bewerbung wurde fotokopiert, um die Weißung effektiver zu machen, da der Text darunter meist vage lesbar geblieben war (Krause u.a. 2011:5). Das Fotokopieren diente somit der Herstellung eines optischen Qualitätsverlusts. Es wäre folglich wünschenswert gewesen, denselben Qualitätsverlust auch bei den nicht anonymisierten Bewerbungen herzustellen, und sie ebenfalls zu kopieren bevor sie dem Auswahlkomitee vorgelegt wurden. Für die Weißung zuständig waren erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht Mitglieder des Auswahlkomitees waren. Die Vorgehensweise mit der Weißung wurde gewählt, um Empfehlungsschreiben mit einbeziehen zu können (Krause u.a. 2011:5). Das erscheint nicht zwingend, da auch die Information aus den Empfehlungsschreiben in eine betriebliche Tabelle übertragen werden könnte bzw. eine der Schlüsselinformationen daraus, nämlich von wem es den Bewerberinnen bzw. Bewerbern gelang, eine Empfehlung zu erhalten, auch von ihnen selbst in ein Formular eingetragen werden könnte.

Das Auswahlkomitee bestand zur Gänze aus männlichen Europäern und hatte bereits viel Erfahrung. Von den Bewerberinnen und Bewerbern war rund ein Drittel weiblich und ungefähr 30% hatten „nicht-westlichen Hintergrund“ (Krause u.a. 2011:6).

In der statistischen Analyse zeigte sich, dass nicht anonymisierte Bewerberinnen eine größere, anonymisierte eine gleich große Chance hatten, zu einem Gespräch eingeladen zu werden wie die männlichen Konkurrenten. Die Diskriminierung zugunsten der Frauen konnte bei den anonymisierten Bewerbungen somit nicht durchgehalten werden (Krause u.a. 2011:8, 13).

Zweitens zeigte sich, dass unter den anonymisierten im Gegensatz zu den nicht anonymisierten Bewerbungen jene mit mehr Publikationen in hochwertigen Fachzeitschriften den Vorzug erhielten. Somit ließ sich in diesem Fall nachweisen, dass die Bewertungskriterien unter Anonymisierung tatsächlich teils andere waren als bei konventionellen Bewerbungen (Krause u.a. 2011:8, 14). Die Verschiebung der Kriterien ist an sich Ziel der Anonymisierung, die genau deshalb vorgenommen wird, um anderen Merkmalen zum Durchbruch zu verhelfen als jenen, gegen die diskriminiert wird. Gefragt werden muss aber, ob die neuen Kriterien genau jene sind, die am wünschenswertesten, am sinnvollsten, am ertragsstärksten usw. sind. Es ist nicht automatisch sicher, dass Auswahlkriterien, die unter Anonymisierung die Oberhand gewinnen, die besten sind. Diesem Punkt müsste in Evaluierungen mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, denn hieraus kann sich ein Korrekturbedarf bei den Anonymisierungsmerkmalen zum einen und bei der Festlegung der abgefragten Qualifikationsmerkmale zum anderen ergeben. Im konkreten Fall müsste man sich jetzt fragen, ob Publikationen in hochwertigen Fachzeitschriften tatsächlich ein gutes Auswahlkriterium für Beschäftigte eines Wirtschaftsforschungsinstituts sind, was sogleich zu der Frage führt, worin die Erfolgskriterien eines Instituts bestehen und die Produktivität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und weitergehend, ob nachgewiesen werden kann, dass die Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Zusammenhang mit den Publikationen vor Eintritt in das Institut zeigt. Bei einem rein am Markt agierenden Unternehmen wird über die Messung der Produktivität bzw. des Erfolgs vermutlich weniger Unsicherheit bestehen, aber auch dort wäre die Zurechnung von Produktivität auf die je einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine fragwürdige Angelegenheit.

5.3. Modellprojekt Deutschland 2011

5.3.1. Rahmen

Die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) konnte 2010 acht in Deutschland tätige Unternehmen dafür gewinnen, an einem Anonymisierungsversuch teilzunehmen. Es handelte sich im privaten Bereich um Deutsche Post DHL, Deutsche Telekom, L'Oréal Deutschland, Mydays (als einziges mittelständisches Unternehmen) und Procter & Gamble sowie im öffentlichen Bereich um Bundesfamilienministerium, Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen und Stadtverwaltung Celle (Krause 2012b:4). Eine Organisation begann bereits im September 2010 mit der Anonymisierung, die anderen im November 2010 (Krause 2012b:2, 4), aber alle führten sie zwölf Monate lang durch. Anonymisiert wurde auf alle sechs durch die beiden EU Richtlinien von 2000 verbotenen Diskriminierungsgründe hin, aber nicht nur auf diese, konkret:

- Name

- Foto
- Geschlecht
- Staatsbürgerschaft bzw. Geburtsort
- Behinderung
- Alter bzw. Geburtsdatum
- Familienstand
- Religion bzw. Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung bzw. Identität.

Bei den letzten beiden bestand wenig Anonymisierungsbedarf, da sie in Deutschland bisher selten in Bewerbungsschreiben angeführt oder angedeutet wurden (Krause 2012b:5). Zusätzlich war vereinbart, dass biografische Angaben, speziell zur Berufslaufbahn, in der anonymisierten Version der Bewerbung kein Anfangs- und Enddatum enthalten sollten, sondern lediglich die Dauer einer Episode (Krause 2012c:4). Es kann auch gesetzliche Vorschriften geben, die Anonymisierung behindern oder unmöglich machen, etwa wenn in Deutschland Schwerbehinderte schon im Bewerbungsverfahren gewisse Vorteile erhalten müssen (SGB IX).

Die beteiligten Organisationen entschieden sich für vier verschiedene Anonymisierungsarten:

- Ein eigens für die Anonymisierung geschaffenes Onlineformular, das zwar die persönlichen Daten erfasste, aber eingangs mitteilte, dass diese für die Erstausswahl nicht in Betracht gezogen und den Zuständigen erst danach zugänglich gemacht würden, und das eingangs aufforderte, keine Formulierungen zu wählen, die Rückschlüsse auf das Geschlecht usw. zuließen, und das abschließend aufforderte, keine Zeugnisse, Teilnahmebestätigungen oder Arbeitsnachweise beizuschließen (Krause 2012b:50-54 zeigt ein Beispielformular, das seinen Evolutionsprozess sichtlich noch nicht abgeschlossen hat; hier sind noch viele Verbesserungen möglich und nötig); es lag somit im Moment der Erstentscheidung kein Beleg für die Richtigkeit der Angaben über Abschlussnoten, Berufserfahrung usw. vor;
- Bestehendes Onlineformular, bei dem die Datenbankprogrammierung so adaptiert wurde, dass die sensiblen Angaben unzugänglich blieben, bis die Entscheidung über den nächsten Schritt im Bewerbungsverfahren gefallen war (Krause 2012b:55-56); Beilagen wurden bis zur Aufhebung der Anonymisierung nicht angesehen und angeblich, was aber aus dem abgedruckten Beispiel nicht ersichtlich ist, wurden Bewerberinnen und Bewerber aufgefordert, im Motivati-

onsstatement am Schluss des Formulars keine Hinweise auf die sensiblen Merkmale zu geben (Krause 2012b:6); auch hier wurde bei der Erstentscheidung auf Belege für die Richtigkeit der Angaben verzichtet;

- Übertragen von Daten aus der eingegangenen Bewerbung in eine betriebsinterne Tabelle (Krause 2012b:57); dadurch konnten Informationen auch aus den Beilagen übernommen werden;
- Schwärzen von sensiblen Informationen in der Bewerbung und allen Beilagen (Krause 2012b:58-59).

Die ersten beiden Anonymisierungsarten verlangen von den Bewerberinnen und Bewerbern, aufmerksam auf die Ausdrucksweise zu achten und keine Fehler zu machen. Die veröffentlichten Berichte enthalten keine Angaben, ob die Formulare kontrolliert und nachgeschwärzt wurden, wenn Bewerberinnen und Bewerber trotz der Aufforderung, anonymisierend zu formulieren, verräterische Ausdrücke oder Endungen wählten. Die letzten beiden Anonymisierungsarten verlagern die Anonymisierungsverantwortung ganz zum Betrieb.

Die zur Besetzung ausgeschriebenen Stellen umfassten

- Führungskräfte (auch Trainees für Führungspositionen) (fünf Organisationen),
- Fachkräfte (fünf Organisationen),
- Nachwuchskräfte (Auszubildende und Studierende) (fünf Organisationen). Bei den „Studierenden“ handelt es sich um die Bewerbenden auf ein Duales Hochschulstudium, das von einigen Organisationen angeboten wird (Krause u.a. 2012b:4).

Bei manchen Organisationen war offenbar mehr als eine Stellenkategorie in das Pilotprojekt einbezogen. Näheres dazu enthalten die veröffentlichten Berichte nicht, auch nicht zum Umfang, in dem neben dem Pilotprojekt andere Stellenkategorien auf konventionelle Weise besetzt wurden.

5.3.2. Auswertung

Die Ergebnisse unterliegen leider einer Reihe von inhaltlichen und methodologischen Einschränkungen (Krause u.a. 2012b, 2012c:13):

1. Die acht Organisationen nahmen freiwillig teil. Es handelt sich somit um eine Selbstauswahl von interessierten, problembewussten Organisationen, sodass man nicht annehmen kann, sie seien für den deutschen Arbeitsmarkt repräsentativ.
2. Um die Wirkungen von Anonymisierung feststellen zu können, ist der Vergleich mit nicht anonymisierten Bewerbungsabläufen erforderlich. Diesen so zu gestalten, dass die Ergebnisse unhinterfragbar stichhaltig sind, ist eine relativ große Herausforderung und ließ sich in keiner der neun Organisationen vollständig erreichen.
3. Nur die Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit, zu einem Gespräch eingeladen zu werden, ließen sich untersuchen, nicht auch jene auf die Wahrscheinlichkeit, die Stelle angeboten zu bekommen. Das lag an den kleinen Fallzahlen bei den Stellen (nicht bei den Bewerbungen).
4. Ebenso konnten nur die Auswirkungen bezüglich des Geschlechts und der Migration untersucht werden, nicht jene nach anderen verbotenen Diskriminierungsgründen.

Analysiert wurden die Daten nicht in Bezug auf die acht Organisationen, sondern auf neun bzw. elf Verfahrensweisen, da nicht in allen Organisationen nur eine Verfahrensweise angewandt wurde (siehe Tab. 2). In den publizierten Texten findet sich keine Definition der Verfahren, es scheint aber, dass sie jedenfalls nach der Art der Anonymisierung und nach der Art der Kontrollgruppe abgegrenzt wurden, was aber nicht ausreicht, um auch die interne Unterscheidung bei zwei Verfahrensweisen in einen a- und einen b-Typ zu erklären. Möglicherweise ist sie eine Unterscheidung zwischen Organisationen oder zwischen Zuständigkeiten innerhalb von Organisationen.

Tab. 2: Umfang, Art der Anonymisierung und der Kontrollgruppe im Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Deutschland 2011

Verfahren	Anonymisierung	Kontrollgruppe	Bewerbungen	Einladungen
1	Standardisiert	Nachfolgende Ausschreibungen	27	25%
2	Schwärzen	a) Vergangenheit b) andere Region	593	14%
3	Schwärzen	-	719	60%
4	Übertragen	-	128	29%
5a	Standardisiert	Vergangenheit	318	17%
5b	Standardisiert	Vergangenheit	89	28%
6a	Schwärzen	parallele Ausschreibung	505	14%
6b	Schwärzen	parallele Ausschreibung	179	17%
7	Schwärzen	fiktive Beurteilung durch andere Personalverantwortliche	248	22%
8	Standard online	a) Vergangenheit b) vergleichbare parallele Ausschreibung	809	32%
9	Standard online	a) Vergangenheit b) andere Region	92	93%

Quelle: Krause u.a. 2012c:6-7, 2012b:60.

Das Verfahren 7 qualifiziert sich im Grunde nicht für die weitere Erörterung, da die Auswahl hier auf der Grundlage des gewöhnlichen, nicht anonymisierten Verfahrens getroffen wurde. Anschließend wurden dieselben Bewerbungen von einem zweiten Team von Personalverantwortlichen in anonymisierter Weise beurteilt, denen jedoch bekannt war, dass ihre Beurteilung keinen Einfluss auf die Auswahl haben würde (Krause u.a. 2012c:5).

Als weitere Besonderheiten sind festzuhalten, dass im Verfahren 1 ganze 93% der Bewerbungen weiblich waren, im Verfahren 4 hingegen nur 2%. In den übrigen Verfahren waren es zwischen 21% und 80%. Auch die Einladungsrate von 93% im Verfahren 9 ist eine Besonderheit, die von der betreffenden Organisation mit überraschend zahlreichen Interviewablehnungen durch Bewerberinnen und Bewerber, mit insgesamt eher weniger qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern sowie dem langsamen Voranschreiten des Auswahlprozesses erklärt werde (Krause u.a. 2012c:5). Beim Verfahren 3 ließ der Namen bei nur 3% der Bewerberinnen und Bewerber auf eine Herkunft der

Familie aus dem Ausland schließen, während das ansonsten bei 17% bis 46% der Bewerbungen der Fall war.

Ziel der Auswertung war in erster Linie, herauszurechnen, „inwieweit sich die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren auf die Wahrscheinlichkeit ausgewirkt hat, dass bestimmte Personengruppen die erste Runde des jeweiligen Bewerbungsverfahrens überstehen“ (Krause 2012b:9), das heißt, ob durch die Anonymisierung die Chancen bestimmter Personengruppen auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, auf ein telefonisches Interview oder auf eine Einladung zu einem Eignungstest gestiegen, gefallen oder gleich geblieben sind. Die Information darüber, welche Entscheidung sie getroffen haben, stammte von den Betrieben selbst und wurde nicht auf ihre Richtigkeit überprüft (Krause 2012b:10). Konkret wurden die potentiellen Effekte der Anonymisierung in Bezug auf das Geschlecht und den „Migrationshintergrund“ berechnet. Das Alter der Bewerberinnen und Bewerber war zu einheitlich als dass es möglich gewesen wäre, einen Effekt zu erkennen. Während das Geschlecht und das Alter aus den Bewerbungsunterlagen direkt zu ersehen waren, musste für den „Migrationshintergrund“ ein Verfahren der Festlegung gefunden werden. Die Entscheidung war, sich realitätsnah am Namen zu orientieren. Die beteiligten Organisationen wurden gebeten, jeden Namen als „mit Migrationshintergrund“ oder „ohne Migrationshintergrund“ zu klassifizieren (Krause 2012b:10). Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass Diskriminierungstests in einer Reihe von europäischen Staaten gezeigt haben, dass ein an Einwanderung erinnernder Name (Attström 2007; Cediey/Foroni 2007; Fibbi u.a. 2003) nicht anders wirkt als ein gerade noch erkennbarer Akzent (Allasino u.a. 2004; Arriijn u.a. 1998). Es böte sich freilich auch an, die Auswirkungen verschiedener, als schichtspezifisch geltender Vornamen zu testen, um zu sehen, ob nicht auch einem Kevin und einer Jennifer die Anonymisierung zugute kommen könnte.

Nur in sehr beschränktem Umfang wurde auch zu berechnen versucht, wie sich die Anonymisierung auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebots auswirkt (Krause 2012b:10). Der Grund dafür war die relativ geringe Zahl an Stellenangeboten. Die Angabe, ob ein Angebot erfolgt war oder nicht, stammte neuerlich von den Betrieben.

Es wurden alle in der Laufzeit des Versuchs eingegangenen Bewerbungen in der Auswertung berücksichtigt. Angesichts dessen, dass die Personalverantwortlichen und auch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den acht Organisationen die Anonymisierung erst lernen mussten, wäre zu überlegen gewesen, nur die nach einer gewissen Einarbeitungsfrist liegenden Fälle auszuwerten oder aber in die Analyse einzubeziehen, wie viele Wochen nach Versuchsbeginn eine Bewerbung bearbeitet wurde.

5.3.3. Chancen auf ein Vorstellungsgespräch

Die Ergebnisse der statistischen Analyse waren uneinheitlich mit teils positiven und teils negativen Wirkungen der Anonymisierung für weibliche Bewerberinnen und für Bewerberinnen und Bewerber mit Namen, die für migrationsbezogen gehalten werden. In der nachstehenden Tabelle sind sowohl bei „weiblich“ als auch bei „Migration“ nur jeweils fünf der zehn Vorzeichen positiv, sie sind es aber jeweils bei den gleichen Verfahren. Demnach wirkt sich Anonymisierung jeweils bei beiden in dieselbe Richtung aus. Es kommt offenbar nicht so sehr darauf an, welchem Bevölkerungsteil man angehört, sondern in welchem Betrieb die Anonymisierung angewandt wird oder aber auf welche Weise.

Tab. 2: Umfang, Art der Anonymisierung und der Kontrollgruppe im Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Deutschland 2011

Verfahren	Anonymisierung	Kontrollgruppe	Bewerbungen	Einladungen
1	Standardisiert	Nachfolgende Ausschreibungen	27	25%
2	Schwärzen	a) Vergangenheit b) andere Region	593	14%
3	Schwärzen	-	719	60%
4	Übertragen	-	128	29%
5a	Standardisiert	Vergangenheit	318	17%
5b	Standardisiert	Vergangenheit	89	28%
6a	Schwärzen	parallele Ausschreibung	505	14%
6b	Schwärzen	parallele Ausschreibung	179	17%
7	Schwärzen	fiktive Beurteilung durch andere Personalverantwortliche	248	22%
8	Standard online	a) Vergangenheit b) vergleichbare parallele Ausschreibung	809	32%
9	Standard online	a) Vergangenheit b) andere Region	92	93%

Quelle: Krause u.a. 2012c:6-7, 2012b:60.

5.3.4. Beschäftigungschancen

Die Betriebe meldeten auch, ob sie der betreffenden Bewerberin bzw. dem Bewerber eine Stelle angeboten hatten oder nicht. Ohne die Häufigkeit von solchen Angeboten zu nennen, wird im veröffentlichten Bericht nur mitgeteilt, dass in acht der neun Verfahren aufgrund der geringen Fallzahl kein Effekt der Anonymisierung nachweisbar sei. Die eine Ausnahme besteht beim Verfahren Nr. 5, bei dem durch Anonymisierung die Chancen von Bewerberinnen im Vergleich zu Bewerbern nicht nur auf ein Vorstellungsgespräch, sondern auch auf Beschäftigung in nachweisbarem Ausmaß gesteigert werden. Darüber hinaus gibt es keinen Hinweis, dass sie sich bei irgendeinem der Verfahren für eine der beiden hier betrachteten Personengruppen durch Anonymisierung verringern würden (Krause 2012b:44).

Anzumerken ist, dass bei Aussicht auf eine ausreichende Fallzahl nicht nur erhoben werden sollte, ob die Betriebe etwas angeboten haben, sondern was genau. Es kann auch Fälle geben, in denen sie nicht die Stelle anbieten, auf die man sich beworben hat, sondern eine andere, eventuell weniger attraktive.

5.4. **Baden-Württemberg 2012-2013**

5.4.1. Ähnlichkeiten und Änderungen im Vergleich zum Modellprojekt

Angeregt durch das Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2011 wollte das Integrationsministerium des Bundeslandes Baden-Württemberg wissen, wie die Lage im eigenen Bundesland sei. Baden-Württemberg hat eine Bevölkerung von rund 11,5 Millionen. Die größten Städte sind Stuttgart mit etwa 600.000, Mannheim mit etwas über 300.000, Karlsruhe mit etwas unter 300.000 und Freiburg mit an die 220.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Acht weitere Städte haben eine Bevölkerung über 100.000. Es gibt somit keine wirklich große Stadt, aber dennoch ein erhebliches Maß an Urbanisierung und vor allem auch Suburbanisierung. Baden-Württemberg versteht sich als von Industrie und Handwerk geprägt.

Elf öffentliche und private Organisationen in Baden-Württemberg meldeten sich, um sich an einem zwölfmonatigen Anonymisierungsversuch während des Jahres 2013 zu beteiligen: „Als private Arbeitgeber beteiligt waren die Alois Reutlinger Steuerberatungsgesellschaft mbH in Rosenfeld, das Bürkle + Schöck KG Ingenieurbüro für Elektrotechnik in Stuttgart, die Robert Bosch GmbH in Murrhardt, Strohecker und Weinbrecht GmbH & Co. KG Elektrotechnik in Niefern-Öschelbronn und Vogel & Vogel Steuerberater in Köngen. Zu den beteiligten öffentlichen Organisationen gehörten

die Ingenieurkammer Baden-Württemberg, das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, das Ministerium für Integration Baden-Württemberg, das Ministerium für Verkehr und Infrastruktur Baden-Württemberg, die Stadt Karlsruhe und die Stadt Mannheim“ (Krause u.a. 2014:5). Nur sieben der elf waren letztlich in der Lage, das Projekt durchzuführen. Welche sieben das waren, ist aus dem Bericht nicht ersichtlich. Von vier Organisationen wurden Stellen auf allen Qualifikationsebenen ausgeschrieben, von dreien aber nur Lehrstellen (Krause u.a. 2014:5, 32).

Dieselben sensiblen Angaben wie im Modellprojekt wurden anonymisiert bzw. „im Bewerbungsformular teilweise gar nicht erhoben: Name, Geschlecht, Nationalität und Geburtsort, Behinderung, Geburtsdatum (bzw. Alter), Familienstand und das Foto. Ausnahmen gab es bei der freiwilligen Angabe zur Behinderung, da im öffentlichen Dienst ggf. Fördermechanismen aufgrund gesetzlicher Vorgaben greifen (SGB IX)“ (Krause u.a. 2014:6).

Es gab einige Unterschiede zum Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. War es dort unter anderem auch um die beste Form der Anonymisierung gegangen, weshalb vier verschiedene Vorgehensweisen angeboten bzw. zugelassen wurden, so galt diese Frage nun als entschieden und alle beteiligten Organisationen anonymisierten mittels eines eigens erstellten Standardformulars (Krause u.a. 2014:10).

Neu war auch, dass dieses Formular einheitlich bei allen Bewerbungen eingesetzt wurde, gleich ob sie anonymisiert wurden oder nicht. Das beseitigte eine Ungleichheit, die im Modellprojekt beim standardisierten Formular bestanden hatte, nämlich zwischen vollständigen Bewerbungsmappen im nicht anonymen Fall und einem zwar umfänglichen, aber dennoch nicht gleich umfassenden standardisierten Bewerbungsformular (Krause u.a. 2014:6). (Noch größer war diese Ungleichheit bei der Übertragung in eine betriebseigene Tabelle gewesen, die im Vergleich zu einer vollständigen Bewerbungsmappe nur wenig Information enthielt).

Ein dritter Unterschied war die Einrichtung einer sogenannten Neutralen Stelle. Die Funktion wurde von einer privaten Firma ausgeübt, nämlich Schneider Organisationsberatung mit Sitz in Mainz und Trier. „Die Neutrale Stelle hat alle Organisationen einerseits bei der Erstellung des Bewerbungsformulars unterstützt und andererseits die Bewerbungen einiger Organisationen erhalten und die Anonymisierung durchgeführt. Konkret bedeutet letzteres, dass die Bewerbungsformulare ohne Kontaktdaten und eine Exceltabelle mit den Angaben aus dem Bewerbungsformular (mit Ausnahme der Kontaktdaten) an diese Organisationen weitergeleitet wurden. Insgesamt haben fünf Orga-

nisationen die Unterstützung der Neutralen Stelle bei der Anonymisierung der Bewerbungen genutzt“ (Krause u.a. 2014:6).

Es gab auch methodologische Neuerungen. Bei drei der beteiligten Organisationen war es möglich, die Zuweisung der Bewerbungen auf das anonymisierte oder auf das nicht anonymisierte Verfahren durch den Zufall entscheiden zu lassen (im Jargon, „zu randomisieren“). Dadurch entstehen zwei perfekt vergleichbare Gruppen von Bewerbungen, eine mit Anonymisierung und eine ohne, sodass die Effekte der Anonymisierung einwandfrei berechnet werden können. Das war zuvor nicht wirklich möglich gewesen, weil die nicht anonymisierte Vergleichsgruppe entweder in der Vergangenheit oder in einer anderen Region oder auch sogar in der Zukunft lag. Dadurch eröffnete sich stets das (sehr reale) Risiko, dass andere, nicht rechnerisch neutralisierbare Einflüsse zum von der Anonymisierung verschiedenen Ergebnis beigetragen hatten. Die beiden Bewerbungsgruppen sind auch praktisch gleich groß, weil entweder einfach in der Reihenfolge des Eintreffens eine Bewerbung so und eine anders zugewiesen wurde, oder die Entscheidung fiel durch Münzwurf, Kopf oder Zahl. Das Bewerbungsformular enthielt einen Hinweis, dass nur rund die Hälfte der Bewerbungen anonymisiert werde (Krause u.a. 2014:9f).

Ein Problem konnte aber auch in Baden-Württemberg nicht ausgeräumt werden, nämlich dass die Personalzuständigen in den beteiligten Organisationen wissen, dass sie an einem Experiment teilnehmen und allein als Folge dieses Wissens ihr Verhalten ändern könnten („Hawthorne-Effekt“). „Dies könnte z.B. dazu führen, dass die Verantwortlichen auch im üblichen Verfahren versuchen, Diskriminierung zu vermeiden. Idealerweise umgeht man dieses Problem mit zusätzlichen Daten aus der Vergangenheit, die aber in diesem Fall nicht zur Verfügung stehen“ (Krause u.a. 2014:9). Im Bericht nicht angeführt ist, ob die Personalzuständigen, oder zumindest manche von ihnen, den Bericht zum Modellprojekt des Bundes (Krause u.a. 2012b) kannten.

Inhaltlich neu war, dass nicht nur die Änderung der Wahrscheinlichkeit, dass eine Bewerbung die Vorauswahl übersteht, berechnet werden konnte, sondern auch der Einfluss der Anonymisierung auf die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle angeboten zu bekommen (Krause u.a. 2014:10).

Teilweise anders als beim Modellprojekt war auch die Definition von „Migrationshintergrund“. In Organisationen, die mit der Neutralen Stelle zusammenarbeiteten, bestand er darin, dass mindestens ein Elternteil außerhalb Deutschlands geboren war, während in den anderen Organisationen, wie im Modellprojekt, anhand des Namens eingeschätzt wurde. Die Neutrale Stelle erhob die Information, indem sie mit Verweis auf die Notwendigkeiten der statistischen Auswertung direkt im Bewerbungsformular danach fragte (Krause u.a. 2014:34). Warum das so gemacht wurde, ist nicht

klar. Wünschenswert wäre vielleicht eher gewesen, wenn auch die Neutrale Stelle sich auf den Eindruck gestützt hätte, den der Namen macht.

5.4.2. Chancen auf ein Vorstellungsgespräch

Bei drei beteiligten Organisationen war es möglich, die Zuweisung einer Bewerbung auf den anonymisierten bzw. nicht anonymisierten Ablauf per Zufall zu gestalten. In Summe gab es 151 Bewerbungen, in zwei Organisationen auf Stellen für Fachkräfte, in einer auf Lehrstellen. Von den 151 Bewerbungen waren 132 für die statistische Analyse vollständig genug. Davon hatten rund 70% zumindest Matura. Sie teilen sich in 65 anonymisierte und 67 nicht anonymisierte (Krause u.a. 2014:51).

Die Anonymisierung als solche scheint in diesen Fällen so gut wie keinen Einfluss auf die Einladungschancen gehabt zu haben. Bei Bewerberinnen wirkt sie sich möglicherweise eher positiv, bei Bewerberinnen und Bewerbern mit „Migrationshintergrund“ eher negativ aus. Die Effekte sind mit +15 bzw. -30 Prozentpunkten Unterschied in der Einladungswahrscheinlichkeit im Vergleich zu männlichen Bewerbern bzw. zu solchen ohne „Migrationshintergrund“ nicht gering. Wegen der nicht sonderlich hohen Fallzahl sind sie aber statistisch nicht 95% sicher von Null verschieden. Die Anonymisierung, das Geschlecht, der „Migrationshintergrund“, der höchste Ausbildungsabschluss, dessen (durchschnittliche) Abschlussnote und die beteiligte Organisation erklären nur 15% der Wahrscheinlichkeit, eingeladen zu werden oder nicht (Krause u.a. 2014:51). Das bedeutet, dass Ausbildung, Noten, Verfahren, Organisation und persönliche Merkmale zusammen nicht entscheidend für die Wahrscheinlichkeit sind, die Vorauswahl zu überstehen.

Die Ergebnisse sind von Organisation zu Organisation unterschiedlich. Zwei der drei Organisationen konnten auch einzeln analysiert werden. Im einen Fall sind das 57, im anderen 31 auswertbare Bewerbungen. In der einen war bei Bewerberinnen kein Effekt feststellbar, bei „Migrationshintergrund“ aber ein positiver (+19 Prozentpunkte), in der anderen bei Bewerberinnen ein positiver (+28 Prozentpunkte), bei „Migrationshintergrund“ aber ein negativer (-23 Prozentpunkte). Die Fallzahlen sind allerdings zu gering, um sich dieser Effekte 95% sicher zu sein. In der ersten der beiden Organisationen stand mehr Information für die Analyse zur Verfügung. Dort konnten Ausbildungsabschlüsse, Abschlussnoten, Berufserfahrung sowie Praktika und Nebenberufe samt ihrer Dauer einbezogen werden, bei der zweiten dagegen nur der höchste allgemeinbildende Schulabschluss. Wie sich zeigt, lassen sich bei der ersten Organisation damit 61% der Einladungswahrscheinlichkeit erklären, bei der zweiten trotz der minimalen Information immerhin noch 34%. Dar-

aus ergibt sich, dass die Berufserfahrung ein wichtiger Einfluss auf die Auswahlentscheidung sein dürfte, dass aber auch der Schulabschluss für sich einer ist (Krause u.a. 2014:46, 49).

Bei einer weiteren Organisation gab es eine Vergleichsmöglichkeit zwischen den gegenwärtigen anonymen Bewerbungen und den nicht anonymen aus den beiden vorangehenden Jahren. Insgesamt handelte es sich um 391 ausreichend vollständige Bewerbungen, wovon 50 anonymisiert waren. In diesem Fall sieht die Wirkung der Anonymisierung ausgesprochen positiv aus. Die Wahrscheinlichkeit, ausgewählt zu werden, war dadurch bei den Frauen um rund 57 Prozentpunkte größer als bei vergleichbaren Männern, und mit „Migrationshintergrund“ um 36 Prozentpunkte größer als bei vergleichbaren Bewerbenden ohne. Weitere Informationen neben dem Verfahren, dem Geschlecht und dem „Migrationshintergrund“ standen nicht zur Verfügung, und sie erklären gemeinsam auch nur 8% der Wahrscheinlichkeit, eingeladen zu werden. Dass die Anonymisierung wirksam ist, ist statistisch jedoch über 99% sicher (Krause u.a. 2014:44).

Ob in den betreffenden Organisationen die eine oder die andere Definition von „Migrationshintergrund“ zur Anwendung kam, ist dem Bericht leider nicht zu entnehmen.

5.4.3. Chancen auf Anstellung

In allen drei Organisationen mit durch Zufall bestimmter Anonymisierung oder nicht Anonymisierung wirkte sich die Anonymisierung kaum auf die Anstellungschancen aus, und wenn, dann negativ, nämlich -9 Prozentpunkte bei den Frauen gegenüber den Männern und -6 Prozentpunkte mit „Migrationshintergrund“ in Vergleich zu keinem. Statistisch gesehen ist allerdings sehr unsicher, dass es diese Effekte wirklich gibt. Bis auf weiteres ist man gehalten, anzunehmen, die Anonymisierung habe sich in diesen Organisationen nicht auf die Wahrscheinlichkeit, einen Job angeboten zu bekommen, ausgewirkt (Krause u.a. 2014:52). Vergleicht man das mit dem Ergebnis bei der Wahrscheinlichkeit, in die Vorauswahl zu kommen, dann sind in der zweiten Phase offenbar sowohl die positiven Effekte der Anonymisierung bei den Frauen als auch die negativen mit „Migrationshintergrund“ verschwunden. Letztlich kam ziemlich genau das heraus, was auch ohne Anonymisierung heraus gekommen wäre. Das kann bewusster und unbewusster Lenkung nach Aufhebung der Anonymität geschuldet sein, aber wir wissen es nicht.

Bei der einen der beiden Organisationen mit zufälliger Zuteilung auf anonym oder nicht anonym, die einzeln analysiert werden konnten, hat die Anonymisierung bei den Frauen keinen Einfluss auf die Anstellungschancen gehabt. Mit „Migrationshintergrund“ hat die Anonymisierung die Anstellungswahrscheinlichkeit möglicherweise um rund 17 Prozentpunkte gesenkt im Vergleich zu Per-

sonen ohne „Migrationshintergrund“, aber dass zwischen den beiden Kategorien von Bewerberinnen und Bewerbern tatsächlich ein Unterschied besteht, ist weniger als 95% sicher. Unter Einbeziehung von Ausbildungsabschluss, Abschlussnoten, Berufserfahrung sowie Praktika und Nebenberufe samt ihrer Dauer kann die Frage von Anstellung ja oder nein zu rund 63% erklärt werden (Krause u.a. 2014:47). Bei der anderen Organisation gab es nur drei Stellenangebote, alle an Bewerbende ohne Anonymisierung, sodass sich real nicht viel sagen lässt (Krause u.a. 2014:49). Bei der dritten Organisation mit reiner Zufallszuweisung gab es infolge interner Umstrukturierungen während der Projektlaufzeit keine Anstellungen.

Auch in der Organisation mit Vergleichsfällen aus der Vergangenheit wurde die Veränderung der Anstellungswahrscheinlichkeit untersucht. Wie sich zeigt, dürfte die Anonymisierung faktisch keinen Einfluss gehabt haben (Krause u.a. 2014:44).

In die Analyse der Beschäftigungswahrscheinlichkeit wurden hier alle Bewerbungen einbezogen, nicht nur jene mit Erfolg in der Vorauswahl. Das ist insofern sinnvoll, als dadurch sozusagen die Beschäftigungschancen vom Start weg, also von der Bewerbung her erkennbar werden. Andererseits wäre es doch auch von Interesse, erkennen zu können, ob die in der Vorauswahl fehlende Möglichkeit, nach Personenmerkmalen aussieben zu können, sich nach der Aufhebung der Anonymität in verstärktem Aussieben auswirkt und bei welchen Bewerberinnen bzw. Bewerbern.

5.5. Öffentlicher Dienst in Nordrhein-Westfalen 2011

5.5.1. Rahmen

Angesichts der von der OECD (Krause/Liebig 2011) und der AK OÖ (2012) hervorgehobenen geringen Beschäftigung von im Ausland Geborenen und ihren Kindern bzw. von ausländischen Staatsangehörigen im österreichischen öffentlichen Dienst, und angesichts dessen, dass einer der beiden bekannten Versuche mit Anonymisierung im österreichischen öffentlichen Dienst stattgefunden hat, ist ein entsprechendes Modellprojekt in Nordrhein-Westfalen von einigem Interesse. Eine nicht anonymisierte Vergleichsgruppe gab es in diesem Pilotprojekt nicht, weshalb ein Vergleich zwischen der Situation ohne Anonymisierung und mit Anonymisierung nicht möglich ist, aber die beteiligten Behörden gaben in Interviews Auskunft über ihre Eindrücke und Erfahrungen, woraus sich wertvolle Einsichten in die praktischen Erfordernisse und in die Argumentationslinien von befürwortenden, neutralen und ablehnenden Personalverantwortlichen ergeben.

Anknüpfend an das Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Krause u.a. 2012b) beschloss die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen (NRW) im Dezember 2010 eine Initiative zur Interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung mit drei Zielen:

- Erhöhung der Anzahl der „Menschen mit Migrationshintergrund“ in der Landesverwaltung; der Anteil betrug zu diesem Zeitpunkt 12,6%;
- entsprechenden Diskriminierungen bei der Stellenbesetzung entgegenzuwirken;
- Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Landesbediensteten.

Als Teil davon sollte bereits ab Januar 2011 mit der Umsetzung eines Anonymisierungsprojekts mit Laufzeit bis Mitte 2012 begonnen werden. Zuständig war das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS), das die Interministerielle Arbeitsgruppe „Integration“ damit befasste, die daraufhin eine Unterarbeitsgruppe (UAG) „Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ einrichtete. Das Pilotprojekt sollte Erkenntnisse zur Umsetzbarkeit, den Erfolgsbedingungen und der Akzeptanz und zum Effekt auf die Einladungs- und Anstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit „Migrationshintergrund“ bringen.

5.5.2. Durchführung

Das Pilotprojekt wurde nicht in der gesamten Landesverwaltung durchgeführt, sondern in 15 freiwillig teilnehmenden Behörden:

- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS)
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Ministerium für Schule und Weiterbildung
- Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bau, Wohnen und Verkehr
- Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW
- Lehrereinstellungsdezernate der Bezirksregierungen Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster
- Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz
- IT-NRW

- Oberlandesgericht Düsseldorf
- Landgerichte Düsseldorf und Münster.

Das Kompetenzzentrum für Integration (KfI) der Bezirksregierung Arnsberg informierte, beriet und betreute die Behörden und die Bewerberinnen bzw. Bewerber in der praktischen Durchführung. Dazu erstellte es schriftliche Anleitungen für alle Beteiligten und unterhielt eine Hotline. Die ausführliche Anleitung für die Bewerberinnen und Bewerber wurde danach als zu detailliert und umfangreich kritisiert (Kraska/Ciekanowski 2012:11, 13, 22). Das KfI unternahm auch die Evaluierung.

Anonymisiert wurden, laut Bericht, Name, Alter, Geschlecht und Geburtsort (Kraska/Ciekanowski 2012:10). Da die Landesregierung die Anonymisierung des „Migrationshintergrunds“ wünschte und dieser in der NRW Landesverwaltung anhand von drei Kriterien definiert ist – ohne (automatischen Anspruch auf) deutsche Staatsangehörigkeit oder außerhalb Deutschlands in seinen heutigen Grenzen geboren und ab Jahresbeginn 1950 zugezogen oder letzteres trifft auf mindestens einen Elternteil zu (Kraska/Ciekanowski 2012:6) – müsste man an sich erwarten, dass zumindest auch die Staatsbürgerschaft anonymisiert wurde.

Die Anonymisierung oblag zunächst den Bewerberinnen und Bewerbern selbst. Wo sie sich online bewerben konnten, stellte das keine Herausforderung dar (Kraska/Ciekanowski 2012:10). Die Downloadformulare der übrigen Behörden führten aber durchaus zu Schwierigkeiten. „Die Bewerberinnen und Bewerber hatten bei 5 Modellbehörden große Probleme, ihre Qualifikation in den Bögen entsprechend anonym darzustellen. Zusätzlich schickten sie Ihre Bewerbungen an die Einstellungsbehörde und an die zukünftige Beschäftigungsbehörde. Der Anteil dieser Zielgruppe an den Nachfragen bei der KfI-Hotline lag bei über 75% aller Bewerberinnen und Bewerber“ (Kraska/Ciekanowski 2012:28).

Weiters „stellte sich heraus, dass die Anonymisierung umso schwerer zu erreichen war, je gezielter die Angaben, z.B. zum beruflichen Werdegang, zu konkreten Abschlüssen bestimmter Hochschulen oder zu einzelnen Lehrstühlen, erfragt werden sollten. In Einzelfällen stießen hier die Möglichkeiten, detailliert auf bildungsbiographische Informationen einzugehen, an ihre Grenzen“ (Kraska/Ciekanowski 2012:11).

Teilweise gab es Eignungstests für alle Bewerberinnen und Bewerber auf eine Stelle, was aber die Anonymität in der Auswahl für ein Vorstellungsgespräch nicht beeinflusste (Kraska/Ciekanowski 2012:7). 165 Bewerberinnen und Bewerber waren betroffen (Kraska/Ciekanowski 2012:33).

Die Entgegennahme, Überprüfung und, falls erforderlich, Nachbearbeitung zwecks vollständigerer Anonymisierung (Schwärzen) der Bewerbungen wurde von einer Neutralen Stelle vorgenommen. In jeder der 15 beteiligten Behörden wurde eine solche eingerichtet. Sie war räumlich und personell von der Personalabteilung getrennt. Zu ihren Aufgaben gehörte auch, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften in Bezug auf Schwerbehinderte und Frauen – wenn es von den Qualifikationen her möglich ist, müssen mindestens gleich viele Frauen wie Männer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden – sicherzustellen. Das geschah, indem die Neutrale Stelle die Entscheidungen des Auswahlgremiums überprüfte und gegebenenfalls „nachsteuerte“ (Kraska/Ciekanowski 2012:6, 12). Wie sie dabei vorging, ist im Bericht nicht vermerkt. Ihr oblag zudem „die Pflege der abschließenden Erfassungsbögen für die statistische Auswertung durch das KfI. In den Erfassungsbögen wurden: Grunddaten der Bewerberinnen und Bewerber, laufbahnrechtliche Voraussetzungen (erfüllt/ nicht erfüllt), Anforderungsprofil (erfüllt/ nicht erfüllt), Einladung zum Eignungstest, Teilnahme am Eignungstest, Einladung zum Vorstellungsgespräch, Teilnahme am Vorstellungsgespräch, tatsächliche Stellenbesetzung, Versendung der Erfassungsbögen an das KfI erfasst“ (Kraska/Ciekanowski 2012:12). Letztlich versandte sie auch noch die Fragebögen an die Bewerberinnen und Bewerber zwecks Erhebung ihres „Migrationshintergrunds“, da dieser aus den Bewerbungen nicht oder bestenfalls teilweise ersichtlich war.

5.5.3. Aufwand

Für die Besetzung der Neutralen Stelle stand kein zusätzliches Personal zur Verfügung, was mit dazu beitrug, dass in der abschließenden Befragung alle beteiligten Behörden angaben, die Anonymisierung habe einen Mehraufwand (für das bestehende Personal) verursacht (Kraska/Ciekanowski 2012:25). Allerdings hätte die Beschäftigung zusätzlichen Personals erst recht als Mehraufwand gelten müssen, wenn auch eher aus der Sicht des Arbeitgebers.

Die Formulare stellten ebenfalls eine Quelle des Mehraufwands dar, und zwar auf mehrfache Weise:

- Die Autoren zitieren eine Stimme aus einer der Behörden: „Der Mehraufwand wurde durch die zusätzlichen Vordrucke und die deswegen gestellten Nachfragen der Bewerber, durch das Trennen und wieder Zusammenführen der Unterlagen, durch die nachträgliche Anonymisierung der Angaben begründet und steht nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Zielsetzung des Verfahrens“ (Kraska/Ciekanowski 2012:26). Sie zitieren allerdings auch eine Anmerkung, dass kein Aufwand zu groß sein könne, um Diskriminierung vorzubeugen (Kraska/Ciekanowski 2012:26). Eine weitere Stimme weist darauf hin, dass eine optimalere Anpas-

sung der Formblätter an die Behörden- und Berufsgruppen die Rückfragen und damit den Aufwand verringern würde (Kraska/Ciekanowski 2012:29).

- Mit standardisierten Onlineverfahren wird dagegen eher ein Minderaufwand verbunden, sodass vier der fünf Modellbehörden, die mit ihnen Erfahrung sammelten, sie gerne beibehalten hätten, was jedoch mit der vorhandenen technischen Kompetenz noch nicht zu bewerkstelligen war. Der geringere Aufwand ergebe sich, weil schriftliche Unterlagen nicht von allen angefordert und gesichtet werden müssen, sondern nur von jenen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden (Kraska/Ciekanowski 2012:25f).
- Klage geführt wurde auch über unvollständige und falsche Angaben durch die Bewerbenden. Es ist aus dem Bericht nicht völlig klar, ob dies in ungewöhnlichem Ausmaß der Fall war und welche Ursachen es dafür vermutlich gibt. In den Onlineformularen ließ sich Unvollständigkeit vermeiden, vermutlich weil sie nicht abgesendet werden konnten, wenn nicht alle Felder bedient waren, aber auch dort traten falsche Angaben auf (Kraska/Ciekanowski 2012:22). Falsche Angaben müssen nicht unbedingt Fehler der Bewerbenden sein. Formulare (ebenso wie andere Fragebögen), besonders wenn sie von den Befragten selbst ausgefüllt werden sollen, bedürfen höchst sorgfältiger Tests und vielfacher Korrekturen bevor sie unter allen Umständen unmissverständlich sind. Das bereitet im Vorfeld Aufwand und erfordert Zeit. Man darf sich auch nicht scheuen, besonders zu Beginn nicht, notwendige Anpassungen bei laufendem Betrieb vorzunehmen.

Wenig zusätzlichen Aufwand scheinen die Abstimmungserfordernisse bereitet zu haben: „Die Beteiligungsverfahren und Abstimmungsprozesse mit Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung und Datenschutzbeauftragtem verliefen ohne Probleme“ (Kraska/Ciekanowski 2012:21).

5.5.4. Ergebnis

Für 97 Stellen wurde das Bewerbungsverfahren durchgeführt, die sich folgendermaßen zusammensetzten:

- 1 Referatsleitung im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS)
- 3 Juristinnen und Juristen im Bereich des Finanzministeriums und des Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz

- 20 Lehrerinnen und Lehrer
- 34 Referendar/innen im Städtebauwesen und Arbeitsschutz
- 6 Sozialarbeiter/innen im Justizbereich
- 5 Beschäftigte in allen Laufbahngruppen im Bereich des Gesundheitswesens
- 5 Stellen im einfachen Justizdienst
- 23 Ausbildungsstellen in der Landesverwaltung (Bürokauffrau/Bürokaufmann und IT-Bereich).

Ab welchem Zeitpunkt offene Stellen in die Anonymisierung einbezogen wurden, geht aus dem vorliegenden Bericht nicht hervor.

Es gab 1.256 Bewerbungen. Davon waren nur 4 so unvollständig, dass sie nicht in die Auswertung einbezogen werden konnten. Es ergingen 322 Einladungen zu Bewerbungsgesprächen. Alle 97 Stellen wurden besetzt, aber 8 Bewerberinnen und Bewerber traten die Stelle im Projektzeitraum nicht an (Kraska/Ciekanowski 2012:32).

5.5.5. Akzeptanz

Insgesamt spiegelt der Bericht eine ja-aber-Haltung in den beteiligten Behörden: Das Ziel sei löslich, aber der Aufwand doch groß. Eine gewisse Skepsis bezüglich der Eignung für tatsächlich alle Stellen, besonders auch für jene im höheren Dienst und für „Spezialisten“, blieb. Hinterfragt wurde auch weiterhin, ob Anonymisierung das richtige Mittel sei. Offenbar wurde in der Regel auch eingeräumt, dass man die Anfangsschwierigkeiten nicht überbewerten dürfe, und dass der Aufwand sich verringern würde, wenn sich die Anonymisierung eingespielt habe (Kraska/Ciekanowski 2012:22, 27). Der Bericht deutet zwar Lernprozesse in Bezug auf den Nutzen von Standardisierung und genauen Stellenprofilen bei Ausschreibungen an, aber nicht in Bezug auf die Prävalenz unwillkürlicher Diskriminierung in Auswahlentscheidungen, wenn gleich auch von lebhaften Diskussionen bei Behördenleitungen, Interessenvertretungen und Beschäftigten die Rede ist, die durch die Teilnahme am Pilotprojekt begonnen hätten, was erstmalig auch eine beginnende Sensibilisierung für das Thema „interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ mit sich gebracht habe (Kraska/Ciekanowski 2012:27f).

Im Bericht wird auch eine Auswahl der Antworten aus der Befragung in den Behörden wiedergegeben. Darin sind mehrere Argumentationslinien klar zu erkennen, von denen aber keine nur im

öffentlichen Dienst anzutreffen sein wird. Die eine ist, dass im öffentlichen Dienst Diskriminierung gar nicht möglich sei. Angeführt werden die Rolle der Interessenvertretungen, die gesetzlichen Bestimmungen, das Rankingverfahren und der Grundsatz der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, sodass ohnehin nie jemand anderer als die bzw. der Beste zum Zug kommen könne (Kraska/Ciekanowski 2012:25, 26, 27). Man kann das vielleicht die Insider- oder Inhaberargumentation nennen. Sie versucht vor allem den befürchteten Vorwurf abzuwehren, die Stelleninhaber seien Diskriminierungsgewinnerinnen und -gewinner. Als Wunschdenken entlarvt sie sich durch die Erleichterung, die sich in einem anderen Interviewzitat ausdrückt: „Durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren entfällt auch der Druck, auf Verwandtschafts- oder Bekanntschaftsverhältnisse Rücksicht zu nehmen. Eine Erklärungsnot gegenüber den Kollegen besteht in diesem Fall nicht mehr“ (Kraska/Ciekanowski 2012:30). Auch die Autoren selbst begegnen der Auffassung von der reinen Qualifikationsbezogenheit des herkömmlichen Verfahrens mit erheblicher Skepsis: „Zudem bestehen manchmal dahingehend Überzeugungen, dass die gesetzlichen Vorgaben im öffentlichen Dienst eine Diskriminierung grundsätzlich ausschließen. Vor dem Hintergrund bisheriger Studien ist eine solche Überzeugung allerdings objektiv nicht haltbar, sodass man nach den Gründen für sie zu suchen hat. Nicht auszuschließen ist, dass einige Personen mit der kommunizierten Zielsetzung, Diskriminierungstendenzen mit dem Verfahren entgegenzuwirken, Vorwürfe gegen bisherige Vorgehensweisen assoziieren und in der Folge gegenüber dem neuen Verfahren eher abwehrend reagieren. Andererseits wird häufig verkannt, dass unter Diskriminierung oft weniger die aktive Benachteiligung, als vielmehr die unbewusste Bevorzugung bestimmter Personen oder Personengruppen zu verstehen ist“ (Kraska/Ciekanowski 2012:30).

Eine zweite Linie besteht erwartungsgemäß in dem Argument, dass Anonymisierung eine sehr gute Sache, aber in der eigenen Behörde leider entweder nicht anwendbar, nicht zielführend oder gezwungenermaßen ohne Effekt sei (Kraska/Ciekanowski 2012:25). Ein rein hypothetisches Argument dieser Art ist normalerweise kein großes Hindernis und nur ein erster Versuch, die Ernsthaftigkeit des Vorhabens zu testen.

Drittens wird argumentiert, Anonymisierung verfolge eine gute Absicht, bringe aber (in dieser Form) nichts, da die Diskriminierung nur verschoben, aber nicht beseitigt werde, oder weil sie die Benachteiligungen nicht ausgleichen könne, welche die Bewerbung auf die ausgeschriebenen Stellen unmöglich machten (Kraska/Ciekanowski 2012:25). Anonymisierung tritt hier als das falsche Mittel auf, als Mittel, das aus einer ungenügenden Ursachenanalyse heraus ergriffen wird, vielleicht auch als leerer Aktionismus. Es kann Fälle geben, in denen zumindest der Teil mit den Benachteiligungen vor Eintritt in den Arbeitsmarkt zutrifft. Sie können nicht durch Anonymisierung,

aber durch flankierende Maßnahmen, wie das Angebot von Heranführungskursen, ausgeglichen werden.

Viertens gibt es auch eine Denk- oder Gefühlsrichtung, die Form und Stil vor Qualifikation stellt. Das äußert sich in der Klage von Befragten, dass durch die Anonymisierung (neben den Referenzschreiben auch andere) wichtige Information über die Persönlichkeit der Bewerberin oder des Bewerbers verloren gehe, die sich aus dem „Stil des Anschreibens“ (Kraska/Ciekanowski 2012:17) bzw. aus „der inhaltlichen und äußeren Gestaltung der Bewerbungsunterlagen“ (Kraska/Ciekanowski 2012:27) ergeben. Damit wäre in Österreich ebenfalls zu rechnen, da auch hier formale Äußerlichkeiten hoch bewertet werden. 2012 gaben im Eurobarometer 77.4 in Österreich 60% der Befragten an, „das Aussehen des Bewerbers (Kleidungsstil oder Auftreten)“ könnte bei ansonsten gleicher Fähigkeit und Qualifikation nachteilig sein. Das gehörte zu den höchsten Werten in den EU-27. Neun Staaten wiesen Werte zwischen 57% und 64% auf, darunter neben Österreich auch Deutschland.

Zur Perspektive der Bewerberinnen und Bewerber gab es keine direkte Information, da sie nicht befragt wurden. Offenbar wurden aber jene, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden, zumindest in der einen oder anderen Behörde auch auf das Verfahren angesprochen und scheinen es befürwortet zu haben (Kraska/Ciekanowski 2012:29). Die Befragten in den Behörden waren mit einer Einschätzung ihrerseits eher zurückhaltend. Externe Beratung scheint sich bezahlt gemacht zu haben: „Modellbehörden, die eine Beratung durch das KfI in Anspruch genommen hatten und dadurch sehr individuelle Qualifikationsbögen für ihr Anforderungsprofil erstellt hatten, bewerteten die Einschätzungen der Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich des anonymisierten Ausschreibungsverfahrens als durchwegs positiv“ (Kraska/Ciekanowski 2012:28).

Die Hoffnung, durch die Anonymisierung mehr Bewerberinnen und Bewerber mit „Migrationshintergrund“ zu gewinnen, wird im Bericht mehrfach geäußert, kann aber nicht belegt werden (Kraska/Ciekanowski 2012:22, 25, 26, 29).

5.6. Arbeitsvermittlung Frankreich 2010

5.6.1. Problemstellung

Auch in Frankreich trat bei einem groß angelegten, von der Regierung beauftragten Anonymisierungstest völlig unerwartet der Effekt auf, dass sich die Bewerbungs- und Beschäftigungschancen von Minderheitenangehörigen durch die Anonymisierung markant verschlechterten (Behaghel u.a.

2014, 2013, 2011). Diese Ergebnisse zu interpretieren, sei eine Herausforderung, schrieben die Autoren der Studie (Behaghel u.a. 2013:5). Sie hatten jedoch die Möglichkeit, dem Problem im Anschluss auf den Grund zu gehen. Daher ist es hilfreich, ihre Ergebnisse näher zu betrachten.

5.6.2. Rahmen

In Frankreich hatte die Nationalversammlung nach den Unruhen vom November 2005 im Jahr 2006 das sogenannte Chancengleichheitsgesetz beschlossen, das allen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten Anonymisierung der Bewerbungen vorschrieb. Vorausgegangen war dem bereits im Jahr 2004 eine Debatte in der Nationalversammlung, eine solche Verpflichtung für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten einzuführen. Damals waren die Nachteile von Frauen und Älteren mindestens ebenso sehr im Mittelpunkt gestanden, wie jene von ethnischen Minderheiten und von Bewohnerinnen und Bewohnern benachteiligter Wohngebiete. In diesem Zusammenhang wurde ein Bericht des Vorstandsvorsitzenden der größten französischen Versicherungsgesellschaft, AXA, über deren Erfahrung mit Anonymisierung angehört (Bébéar 2004). Obwohl in der Nationalversammlung auch von konservativer Seite unterstützt, kam es zu keinem Beschluss, und zwar wegen Widerstands gegen die Einführung einer Verpflichtung. Auch nach dem Beschluss 2006 kam es zu keiner Umsetzung. Das Gesetz war nicht sonderlich präzise gehalten und bedurfte eines Durchführungserlasses. Die Regierung wandte sich an die Sozialpartner, sich über dessen Inhalt zu verständigen und generell Wege der Diskriminierungsbekämpfung zu diskutieren. Die Arbeitgeber widersetzten sich mit dem Kostenargument und auch die Unterstützung durch die Gewerkschaften war nur mäßig, sodass es zu keinen inhaltlichen Vorschlägen kam (Behaghel u.a. 2013:6).

Im Dezember 2008, kündigte der Staatspräsident für das Folgejahr einen umfangreichen Testlauf an, der dann auch umgesetzt wurde (Behaghel u.a. 2013:7). Angemerkt werden muss an dieser Stelle eventuell, dass die Bekämpfung der Diskriminierung in Frankreich, anders als in Österreich, trotz der grundsätzlich gleichen positivistischen Ausrichtung auch ein Anliegen der Justiz ist. So akzeptieren Gerichte in Frankreich bei beklagten Firmen durchgeführte Diskriminierungstests schon bei geringer Fallzahl als Indiz (Rorive 2009).

Der Auftrag der Regierung erging an Pôle Emploi, das französische Gegenstück zum AMS. Pôle Emploi hatte bis 2005 ein Monopol auf Vermittlung beschäftigungsloser Arbeitssuchender gehabt, und es hatte die nur beschränkt durchsetzbare Verpflichtung bestanden, ihm alle offenen Stellen zu melden (Behaghel u.a. 2013:7). Pôle Emploi beauftragte darauf seinerseits eine Gruppe von Ökonomen mit dem Design eines randomisierten Experiments (Behaghel u.a. 2013:3). Durchge-

führt wurde es während der zehn Monate von November 2009 bis September 2010, also inmitten der Krise, in den regionalen Einrichtungen von Pôle Emploi in 8 urbanen der 100 französischen Départements (Behaghel u.a. 2013:11, 13). Die Vorgehensweise war folgende.

1. Anstatt direkt mit Beschäftigungssuchenden in Kontakt zu treten, können sich Firmen kostenlos von Pôle Emploi ausgewählte, möglichst gut auf das Anforderungsprofil passende Unterlagen von registrierten Arbeitslosen schicken lassen. Zugestellt werden in einem solchen Fall üblicherweise maximal ein Duzend Bewerbungen, im Experiment im Durchschnitt fünf. Ist keine davon für die Firma ausreichend interessant, wird ein weiteres solches Paket zugestellt, wobei die Auswahlkriterien nachjustiert werden können. Firmen mit mehr als 50 Beschäftigten, die im Projektzeitraum dieses Services in Anspruch nahmen, wurde vorgeschlagen, sich am Experiment zu beteiligen. Sie konnten ablehnen, aber Teilnahme wurde ihnen quasi als Normalfall vorgelegt. Die Hälfte der sich beteiligenden Betriebe bekam die Bewerbungspakete anonymisiert, die andere Hälfte nicht anonymisiert. Beteiligen konnte sich aber jeder Betrieb nur mit einer offenen Stelle (Behaghel u.a. 2013:11).
2. Pôle Emploi verwendete nicht nur Unterlagen bereits registrierter Arbeitsloser, sondern publizierte die offene Stelle auch auf seiner Website, wobei mit einem Satz auch darauf hingewiesen wurde, dass ein Experiment stattfindet (Behaghel u.a. 2013:11f).
3. Alle von Pôle Emploi ausgewählten Bewerbungen wurden sodann an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Forschungsteams übergeben, die einen Zufallszahlengenerator entscheiden ließen, ob das jeweilige Paket anonymisiert wird oder nicht. Sie führten die Anonymisierung auch durch, nummerierten die anonymisierten Bewerbungen und sandten sie an die Betreuerinnen bzw. Betreuer bei Pôle Emploi zurück, die sie dann an die Firmen weiterleiteten (Behaghel u.a. 2013:12).
4. Betriebe, die nicht anonymisierte Bewerbungen erhielten, kontaktierten darauf die von ihnen aus dem Paket ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber. Betriebe, die anonymisierte Bewerbungen erhielten, teilten ihre Wahl den Betreuerinnen bzw. Betreuern bei Pôle Emploi anhand der Nummern mit, die dann die betreffenden Arbeitssuchenden informierten (Behaghel u.a. 2013:12).

Anonymisiert wurden der Namen, die Adresse, das Geschlecht, das Foto, das Alter, der Familienstand und die Kinderzahl (Behaghel u.a. 2013:12). Das Interesse richtete sich aber ganz auf den

„Minderheitenstatus“. Dieser lag für die Zwecke des Experiments vor, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber eines der folgenden Merkmale aufwies:

- Wohnhaft in einem benachteiligten Gebiet, konkret in einem als „zone urbaine sensible“ oder als „quartier en contrat urbain de cohésion sociale“ desgnierten (bzw. stigmatisierten) Gebiet, also Entwicklungsgebiete mit besonderen Subventionen und Steuernachlässen für Betriebe;
- ausländisch oder muslimisch wirkender Vorname;
- eigener oder väterlicher Geburtsort im Ausland und bei der Geburt selbst bzw. der Vater ohne französische Staatsangehörigkeit bzw. Übernahme der Staatsbürgerschaft des neuen Staats im Zuge der Dekolonisierung (Behaghel u.a. 2013:15, 19).

Andere Kriterien, wie Familienname und Erstsprache, wurden erwogen, aber als weniger zielführend ausgeschieden (Behaghel u.a. 2013:19 Fn 26).

In 90% der Fälle war eine normale Bewerbung zu anonymisieren. Ein wichtiger Grund dafür war, dass die Bewerbungen zum Zeitpunkt des Projektbeginns bereits vorlagen. Nur 10% der Bewerberinnen und Bewerber nutzten die danach erstellte Onlinebewerbungsmaske. Die Anonymisierung war bewusst unvollständig, denn es wurden nur die expliziten Angaben entfernt, nicht aber Endungen unkenntlich gemacht, Hinweise auf das Wohngebiet ergaben sich aus Angaben zum Schulort, solche auf das Alter aus dem Zeitpunkt des letzten Ausbildungsabschlusses, und Angaben zu Sprachkenntnissen ließen mitunter auf die ethnische Zugehörigkeit oder staatliche Herkunft schließen. Die Anonymisierung zu vervollständigen wäre ein zu großer Aufwand gewesen, nicht nur im Experiment, sondern voraussichtlich auch im Fall, dass Anonymisierung verpflichtend eingeführt würde. Deshalb wurde in der Auswertung nicht versucht, den Effekt von Anonymisierung bezüglich des Geschlechts und des Alters zu eruieren, sehr wohl aber trotz der Einschränkungen jener bezüglich des Wohnorts und der ethnischen Zugehörigkeit, die bei der Beschlussfassung 2006 sehr stark im Vordergrund standen (Behaghel u.a. 2013:12, 18).

Es ist nicht auszuschließen, dass Betriebe, die ein anonymisiertes Paket von Pôle Emploi erhielten, gleichzeitig auch auf anderen Wegen Bewerbungen herein bekamen, die dann selbstverständlich nicht anonymisiert waren. Darauf wurde im Experiment explizit eingegangen. Das Forschungsteam wollte in Erfahrung bringen, ob anonymisierte Bewerbungen durch nicht anonymisierte aus anderen Kanälen quasi verdrängt werden (Behaghel u.a. 2013:12f).

Wenn ein Betrieb sich für die betreffende Stelle ein zweites Paket von Bewerbungen geben ließ, so wurde dieses von den Forschern nicht in die Datenauswertung einbezogen, weil zu diesem Zeitpunkt den Betreuerinnen bzw. Betreuern bei Pôle Emploi ja bereits bekannt war, ob es sich um einen Betrieb mit oder ohne Anonymisierung handelte. Dieses Wissen hätte bewusst oder unbewusst ihre Auswahl der Bewerbungen für das zweite Paket beeinflussen können (Behaghel u.a. 2013:13).

Insgesamt ist eher davon abzuraten, die Ergebnisse des Experiments zu verallgemeinern. Stellenbesetzungen ohne Beteiligung von Pôle Emploi sind nicht abgedeckt, nur urbane Gebiete sind beteiligt und davon nur acht willkürlich ausgewählte, Betriebe hatten die Wahl, sich zu beteiligen oder nicht, und nur bei 25,5% der an sich mehr als 6.000 in Frage kommenden offenen Stellen während des Projektzeitraums wurden die Betriebe von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Pôle Emploi gebeten, sich am Experiment zu beteiligen. Dafür gab es eine Reihe von Gründen und Rechtfertigungen, wie Überlastung, Vergessen, Nachlässigkeit oder der Glaube, dass bestimmte Branchen ausgeschlossen seien. Immerhin, die selektive Einladung von Betrieben durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Pôle Emploi dürfte keine gravierenden Auswirkungen auf die Zusammensetzung der teilnehmenden Betriebe gehabt haben. Dienstleistungsbetriebe außerhalb des Handels waren dadurch etwas seltener und Produktionsbetriebe etwas häufiger als unter den nicht eingeladenen Betrieben sowie gering qualifizierte Tätigkeiten etwas seltener und unbefristete Tätigkeiten etwas häufiger, während ansonsten die Ähnlichkeiten zwischen den beiden Kategorien sehr groß sind (Behaghel u.a. 2013:42, 16f).

Von den 1.359 eingeladenen Betrieben wiederum beteiligten sich rund fünf Achtel, sodass letztlich nur 1.005 der in Frage kommenden Stellen für das Experiment zu gewinnen waren, von denen 751 tatsächlich Bewerbungen von Pôle Emploi empfangen – die übrigen 254 konnten die Stelle besetzen oder hatten aus anderen Gründen keinen Bedarf mehr, noch bevor sie das erste Paket an Bewerbungen bekamen. Von diesen standen letztlich 598 für die eingehende statistische Analyse zur Verfügung (Behaghel u.a. 2013:13-15, 41-45). Dennoch hatten die Ergebnisse politische Folgen. Das Gesetz von 2006 wurde 2010 wieder aufgehoben (Behaghel u.a. 2013:37).

5.6.3. Daten

Sieben Quellen:

1. Administrativdaten von Pôle Emploi, hauptsächlich zur Beschreibung der am Experiment beteiligten Betriebe (6.073 in Frage Kommende, davon 1.359 eingeladen, davon 1.005 eingewilligt, davon 751 effektiv teilgenommen)
2. Telefoninterviews mit allen am Experiment beteiligten Betrieben (441 ließen sich befragen)
3. Telefoninterviews mit einer Stichprobe der am Experiment beteiligten Bewerberinnen und Bewerber (von insgesamt 3.965 wurden 1.957 in die Stichprobe ausgewählt und davon ließen sich 1.268 befragen; darunter hatten 1.140 eine konventionelle schriftliche Bewerbung abgegeben und 128 eine Onlinebewerbung)
4. Telefoninterviews mit einer Stichprobe von Betrieben, die sich nicht am Experiment beteiligen wollten (146 befragt aus einer Stichprobe von 507) oder die von Pôle Emploi nicht eingeladen worden waren (281 befragt aus einer Stichprobe von 629)
5. Telefoninterviews mit einer Stichprobe der entsprechenden Bewerberinnen und Bewerber
6. Telefoninterviews mit einer Stichprobe von Bewerberinnen und Bewerber, die sich erst nach Ende des Experiments bei am Experiment beteiligten Betrieben bewarben (Behaghel u.a. 2013:14, 41, 42, 44);
7. 16 Beraterinnen bzw. Berater von Pôle Emploi wurden gebeten, für jede der 1.140 ihnen nach Zufall zugewiesenen Bewerbungsunterlagen – also rund 71 pro Beraterin bzw. Berater – ein Duzend Fragen über die Eignung der Qualifikationen, Erfahrung und Ausbildung für die Stelle, das Erscheinungsbild der Bewerbung einschließlich Orthografie, die Gesamtbeurteilung und wie sicher sie sich mit dieser fühlten, zu beantworten (Behaghel u.a. 2013:16).

Die Erhebungen 4 und 5 sollten in Erfahrung bringen, ob die am Experiment beteiligten Firmen und ihr Verhalten sich von jenen unterschieden, die sich nicht beteiligen wollten oder konnten, und die Erhebung 6 sollte zeigen, ob nicht allein das Wissen um die Beteiligung am Experiment bereits eine temporäre Verhaltensänderung induziert hatte (Behaghel u.a. 2013:14).

Von den Betrieben wurden Zusatzangaben über die ausgeschriebenen Stellen und detaillierte Angaben über die Ergebnisse der Ausschreibung abgefragt, letzteres besonders wenn die Stelle nicht aus dem Experiment heraus besetzt worden war. Es ging dabei um die Geschwindigkeit und die Qualität der Besetzung (Behaghel u.a. 2013:15).

Von den Bewerberinnen und Bewerbern wurde abgefragt, ob sie zu einem Vorstellungsgespräch oder ähnlich eingeladen worden waren sowie Informationen über den eigenen und elterlichen Geburtsort bzw. (frühere) Staatsbürgerschaft (Behaghel u.a. 2013:14).

5.6.4. Chancen auf ein Vorstellungsgespräch und auf Beschäftigung

Die statistische Analyse ergibt, dass insgesamt zwischen herkömmlichen und anonymisierten Bewerbungen kein Unterschied bestand in der Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, denn sie betrug bei beiden rund 11%.

- Minderheitenangehörige hatten ohne Anonymisierung rund 9% Wahrscheinlichkeit, eingeladen zu werden, mit Anonymisierung aber nur rund 5%,
- Mehrheitsangehörige hatten ohne Anonymisierung rund 12% und mit Anonymisierung rund 18% Wahrscheinlichkeit, eingeladen zu werden.
- Das heißt, während der Unterschied ohne Anonymisierung 2,4 Prozentpunkte betrug, lag er mit Anonymisierung bei 13,0 Prozentpunkten zu Ungunsten der Minderheit (Behaghel u.a. 2013:45, 21f).

Nur bei dem Unterschied von 13 Prozentpunkten ist die Schwankungsbreite klein genug, dass er mit 95% Wahrscheinlichkeit nicht nur in der Stichprobe, sondern auch in Wirklichkeit nicht Null wäre, wenn die Stichprobe eine einfache Zufallsauswahl darstellte.

Die selektive Akquise von Betrieben für das Experiment durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Pôle Emploi hatte keine gravierenden Auswirkungen auf die Einladungsraten zu Vorstellungsgesprächen, insbesondere auch nicht bei Minderheitenangehörigen. Anders ist das zwischen jenen, die am Experiment teilgenommen, und jenen, die abgelehnt haben. Die Ablehner luden nur halb so oft Minderheitenangehörige zum Interview wie die Teilnehmenden, und Mehrheitsangehörige dafür um die Hälfte öfter (Behaghel u.a. 2013:43, 17).

Die Wahrscheinlichkeit, angestellt zu werden, betrug ohne Anonymisierung 2,2%, mit Anonymisierung aber 3,5%.

- Minderheitenangehörige hatten ohne Anonymisierung ebenso wie mit Anonymisierung rund 2% Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu werden,

- Mehrheitsangehörige hatten ohne Anonymisierung rund 2% und mit Anonymisierung rund 5% Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu werden.
- Der Unterschied wuchs durch die Anonymisierung von 0,2 auf 3,5 Prozentpunkte und es war dann auch 95% sicher, dass er nicht in Wirklichkeit Null ist (Behaghel u.a. 2013:45, 21f).

Diese Ergebnisse waren, gelinde gesagt, unerwartet. Sie sind das genaue Gegenteil von dem, was der Gesetzgeber sich als Effekt ausgemalt hatte. Die Gründe für die Umkehrung des Effekts sind daher von einigem Interesse.

5.6.5. Gründe für die Umkehrung

Die Untersuchung zeigte, dass ohne Anonymisierung das gleiche Merkmal bei Bewerberinnen und Bewerbern aus der Minderheit in den Betrieben mitunter anders bewertet wurde als bei solchen aus der Mehrheit. Die Autoren heben vor allem den Unterschied bei unerklärten Unterbrechungen im Erwerbsverlauf hervor. Diese wurden bei Bewerberinnen und Bewerbern aus der Mehrheit deutlich negativ bewertet, bei solchen aus der Minderheit aber wohlwollend gesehen (Behaghel u.a. 2013:50, 31). Mit Anonymisierung war das nicht mehr möglich. Dadurch verbesserten sich die Chancen für die Mehrheit und verschlechterten sich jene für die Minderheit.

Untersucht wurde aber auch der diesbezügliche Effekt von vier weiteren Merkmalen, nämlich jene aus der Befragung der Beraterinnen und Berater über die Qualität der 1.140 Bewerbungen (siehe oben Datenquelle 7). Konkret wurden gute Eignung der Qualifikationen und gute Eignung der Erfahrung für die Stelle, jeweils gegenüber weniger guter, sehr günstige Gesamtbeurteilung gegenüber weniger günstiger, und hohe Unsicherheit der Beraterinnen und Berater bezüglich der Gesamtbeurteilung, wegen geringen Informationsgehalts der Bewerbung, gegenüber geringerer in die Berechnungen einbezogen. Die Eignung der Ausbildung, der Besitz eines Führerscheins und das Erscheinungsbild der Bewerbung wurden nicht einbezogen, weil sie zu sehr mit den einbezogenen Merkmalen korrelierten (Behaghel u.a. 2013:29f). Es waren also nicht Beurteilungen durch die Personalverantwortlichen in den Betrieben, die hier zum Tragen kamen, aber zum einen war die effektive Erstauswahl ja tatsächlich von den Beraterinnen und Beratern bei Pôle Emploi getroffen worden und zweitens wurde angenommen, dass deren Beurteilungen sich von jenen der Personalverantwortlichen nicht sehr unterscheiden würden.

Es ist erstaunlich, wie unterschiedlich dieselben Merkmale bei bekannter Mehrheitszugehörigkeit, bei bekannter Minderheitenzugehörigkeit und bei unbekannter Zugehörigkeit wirken (Behaghel u.a. 2013:31f, 50):

- Passende Berufserfahrung wirkt sich unter Anonymisierung eher positiv aus, aber die Schwankungsbreite ist zu groß, um sich sicher zu sein. Nicht anonym wirkt sie sich bei Minderheitenangehörigen gar nicht und bei Mehrheitsangehörigen eventuell sogar negativ aus, aber auch hier besteht wieder das Problem mit den Schwankungsbreiten.
- Passende Qualifikationen (nicht Schulabschlüsse) wirken unter Anonymisierung genau gleich schwach und ungewiss wie die Berufserfahrung. Nicht anonym wirken sie bei Minderheitenangehörigen eine Spur stärker positiv und bei Mehrheitsangehörigen ausgesprochen positiv.
- Unerklärte Unterbrechungen, also solche, die nicht auf Mutterschutz und Elternkarenz oder Ausbildung entfallen, wirken sich unter Anonymisierung schwach und unsicher negativ aus, bei bekanntermaßen Minderheitenangehörigen aber in ähnlichem Ausmaß positiv und bei Mehrheitsangehörigen doppelt so stark negativ wie unter Anonymisierung. In jedem der drei Fälle ist die statistische Schwankungsbreite zu groß, um sich des Effekts sicher zu sein, aber bei den Unterschieden besteht diese Einschränkung nicht. Minderheitenangehörige verlieren durch die Anonymisierung 8,2 Prozentpunkte und Mehrheitsangehörige gewinnen 4,6 Prozentpunkte Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs dazu. Angesichts einer Einladungsrate von insgesamt etwa 10% ist das viel.
- Der positive Gesamteindruck von einer Bewerbung wirkt sich unter Anonymisierung schwächer auf die Wahrscheinlichkeit eines Vorstellungsgesprächs aus als wenn nicht anonymisiert wird. Im letzteren Fall wirkt er sich bei Minderheit und Mehrheit gleich aus. Nur bei Minderheitenangehörigen ist die statistische Schwankungsbreite klein genug, dass man sich des positiven Effekts eines guten Gesamteindrucks sicher sein kann. Das deutet darauf hin, dass er bei erkennbarer Minderheitenzugehörigkeit eine über die Betriebe hinweg einheitlichere Rolle spielt als bei Mehrheitszugehörigkeit. Dass die Anonymisierung diesen Effekt mehr oder minder beseitigt, ist für Minderheitenangehörige mit gutem Gesamteindruck nachteilig, für solche ohne guten Gesamteindruck von Vorteil. Es legt auch nahe, dass der Gesamteindruck bei Anonymisierung als schwächer empfunden wird. Es fehlt die Suggestivkraft.
- Interessant ist trotz der relativ großen statistischen Schwankungsbreite auch, dass Unsicherheit in der Gesamtbeurteilung einer Bewerbung wegen geringen Informationsgehalts in Fällen ohne Anonymisierung sich nicht negativ auswirkt, sondern eher positiv, während sie sich unter Anonymisierung so sehr negativ auswirkt, dass die Schwankungsbreiten keine Ungewissheit mehr hereintragen. Es scheint, als ob ohne Anonymisierung eine Art fiktive Gewissheit über die Qualitäten der Bewerberinnen und Bewerber entsteht, und dass mehr Information dann die

Unsicherheit über das Bild, das man sich bereits gemacht hat, eher steigert als verringert, vermutlich indem sie Fragen aufwirft, die einem ohne die Hinweise in der Bewerbung nicht (mehr) in den Sinn gekommen wären, nachdem man sich bereits ein Bild gemacht hatte.

Bei all diesen Ergebnissen muss man sich im Klaren sein, dass die betreffenden Personalverantwortlichen wahrscheinlich zum allergrößten Teil völlig ungeübt waren in der Handhabung und Bewertung von anonymisierten Bewerbungen. Sie haben das wahrscheinlich fast alle zum ersten Mal und nur dieses eine Mal gemacht. Einübung, Lernen und Reflexion, wie bei den Modellprojekten in Deutschland, war nicht möglich. Während die Evaluierungen in Deutschland Anfängerinnen und Anfänger mit bereits monatelang Erfahrenen zusammenmischen, fällt im Modellprojekt in Frankreich Erfahrung völlig weg. Um über die Wirksamkeit von Anonymisierung wirklich gültige Aussagen treffen zu können, müsste man die Praktiken und Ergebnisse nach einer etwa zweijährigen Einarbeitungsphase mit jenen vor der Einführung der Anonymisierung vergleichen ebenso wie mit den Praktiken jener, die auch zwei Jahre später ohne Anonymisierung rekrutieren (müssen).

5.7. Genf und Zürich 2006 bis 2008

5.7.1. Rahmen

In der Schweiz gab es einige Hinweise, dass Jugendliche mit eingewanderten Eltern bei der Lehrstellensuche unabhängig von ihren Schulabschlüssen und Noten im Nachteil sind (Heinimann/Margreiter 2008:14-16). In der Folge gab es in mehreren Kantonen und auf Bundesebene Bemühungen, die Anonymisierung von Bewerbungen voranzutreiben, die jedoch alle politisch scheiterten, wenn auch manchmal nur knapp (Heinimann/Margreiter 2008:19).

5.7.2. Durchführung

Ein dreimonatiger Pilotversuch des Integrationsbüros des Kantons Genf 2006 war nicht speziell auf den Lehrstellenmarkt ausgerichtet. Daran beteiligten sich drei Großbetriebe aus dem Handel, dem öffentlichen Dienst und der Sachgüterproduktion. Die beteiligten Personalverantwortlichen sahen die objektivere und effizientere Beurteilung der Bewerbungsunterlagen als Vorteil der Anonymisierung, das Schwärzen aber als aufwändig, weshalb die Praxis auch nur selektiv fortgeführt wurde: das beteiligte städtische Personalbüro ließ den Versuch bis Jahresende weiterlaufen und alle drei Betriebe beschlossen, in Hinkunft auf die Fotos zu verzichten bzw. sie unkenntlich zu machen. Angemerkt wurde auch, dass die Anonymisierung nicht so vollständig gewesen war, dass nicht trotzdem immer wieder auf Herkunft, Geschlecht oder Alter geschlossen werden konnte. Im Pro-

jektverlauf wurden 22 Stellen ausgeschrieben, von denen vier letztlich mit Bewerberinnen bzw. Bewerbern besetzt wurden, die ohne Anonymisierung keine Chance gehabt hätten, nämlich zwei Frauen in dem männlich dominierten Industriebetrieb und zwei ältere Beschäftigungssuchende im öffentlichen Dienst. Auch der Handelsbetrieb war der Auffassung, dass mehr ältere und mehr in Frankreich wohnhafte Bewerberinnen bzw. Bewerber zum Zug gekommen seien als üblich (Heinmann/Margreiter 2008:19f; Krause u.a. 2010:9, 16).

Im Kanton Zürich führte das Ressort Jugend des Kaufmännischen Verbands der Schweiz von August 2007 bis Mai 2008 unter der Bezeichnung „smart selection“ ein internetbasiertes Anonymisierungsprojekt durch. Hier konnten sich einerseits Lehrstellensuchende und andererseits Betriebe mit offenen Lehrstellen registrieren. Von den Lehrstellensuchenden wurden folgende Informationen erbeten:

- Schullaufbahn nach der Grundschule mit Anfangs- und Endzeitpunkt jedes Schultyps und dem Kanton
- Noten der beiden letzten Zeugnisse
- Lieblingsfächer
- Außerschulische Weiterbildungen wie Sprachaufenthalte, Kurse usw.
- Außerschulische Aktivitäten
- Hobbys
- Stärken
- Absolvierte Eignungstests
- Absolvierte Schnupperlehren
- Berufliche Erfahrung, z.B. Ferialtätigkeiten
- Maximal 5 gewünschte Lehrberufe samt jeweiliger Motivation.

Sie mussten auch Name und Adresse, Geschlecht und Staatsbürgerschaft angeben, die aber für die Betriebe unsichtbar blieben.

Die Lehrstellensuchenden konnten in ihrem Account jederzeit sehen, wie oft ihr Profil angeklickt worden war und wie viele Einladungen sie erhalten hatten, die Bewerbungsunterlagen zu schicken, zu einem Bewerbungsgespräch zu kommen oder eine Schnupperlehre zu absolvieren.

Die Betriebe mussten Name und Adresse angeben, die Personalien der Kontaktperson, die Branche, eine allfällige Website, nähere Informationen zum Betrieb bzw. seinem Leitbild, die Anzahl der Lehrlinge im Betrieb insgesamt und pro Lehrberuf sowie die Anforderungen im jeweiligen Lehrberuf und den Schultyp, den sie zur Mindestvoraussetzung machen wollten. Die Betriebe hatten die Option, sich den Lehrstellensuchenden gegenüber unsichtbar zu machen, also ihrerseits zu suchen, ohne dass sie selbst gesucht und kontaktiert werden konnten. Die Datenbank nahm ein nur für die Betriebe einsehbares automatisches Matching von Bewerbenden und Stellen auf der Grundlage von Lehrberuf, Schultyp und Ort vor. Die Betriebe konnten dann aus der Liste die interessant erscheinenden Bewerbenden auswählen und online kontaktieren. Anhand einer Referenznummer können sich Betrieb und Bewerbende ab da wechselseitig identifizieren. Wenn sich Betriebe sichtbar halten, sehen die Lehrstellensuchenden in ihrem Account eine Liste von Betrieben, die Lehrstellen jener Art anbieten, die sie suchen, und die den geeigneten Schultyp zur Voraussetzung machen, und können sich bewerben (Heinimann/Margreiter 2008:22-24; Krause u.a. 2010:9, 16).

Durch entsprechende Marketingaktivitäten in Schulen und bei Betrieben konnte erreicht werden, dass 59 Lehrbetriebe und 1.262 Lehrstellensuchende die Plattform aktiv nutzten, wobei sich 201 Betriebe und 2.347 Lehrstellensuchende registrierten. Feedback der Betriebe ermöglichte es, die Plattform in der Zeit auch weiterzuentwickeln (Heinimann/Margreiter 2008:22f; Krause u.a. 2010:9, 16).

5.7.3. Ergebnisse

Anfragen von Betrieben, ihnen eine vollständige Bewerbung zukommen zu lassen, ergingen an rund 14% der Lehrstellensuchenden mit Herkunft aus der Schweiz, an 15% jener mit Herkunft vom Balkan und an 15% jener mit Herkunft aus Südwesteuropa (Heinimann/Margreiter 2008:42). Daraus kann man leider nicht ohne weiteres folgern, die Chancen seien unter Anonymisierung ausgeglichen gewesen. Die Lehrstellensuchenden unterscheiden sich ja nicht nur in der Herkunft, sondern auch in vielem anderen. Sicherlich relevant darunter ist der zum Zeitpunkt der Bewerbung besuchte Schultyp. Im Vergleich von Lehrstellensuchenden quasi aus der AHS Unterstufe hatten jene aus Südost- bzw. Südwesteuropa eine rund doppelt so hohe Anfragewahrscheinlichkeit wie jene aus der Schweiz (Heinimann/Margreiter 2008:43). Wie groß die Konfidenzintervalle dabei

waren, ergibt sich aus dem Bericht nicht. Möglicherweise hatten die Schulerinnen und Schüler aus Südeuropa im Schnitt bessere Noten, weil solche aus der Schweiz mit gleich guten Noten eher nicht in Lehre gehen, sondern weiter die Schule besuchen würden, aber das ist nur eine Vermutung. Angaben über die Noten lagen vor, wurden aber nicht auf entsprechende Weise ausgewertet.

Von 40 Betrieben lagen Angaben vor, auf welche Merkmale sie bei Bewerbungen auf Lehrstellen am meisten zu achten glauben. Auf einer Skala von 1 bis 10 gaben sie dem Schultyp durchschnittlich 8,5 Punkte, der Deutschnote 8,1, dem Motivationsschreiben 7,6 (wobei eventuell die Form wichtiger war als der Inhalt), der Mathematiknote 7,4, dem Eignungstest 6,4, dem Wohnort 6,1, den Hobbys 5,4, den absolvierten Schupperlehren 4,9 und außerschulischen Weiterbildungen 4,5 (Heinimann/Margreiter 2008:48).

Es kann sein, dass die Betriebe, die die Plattform nutzten, von vornherein eher aufgeschlossen waren (Heinimann/Margreiter 2008:42).

Die Plattform wurde von den Betrieben unterschiedlich stark genutzt, mehr von solchen mit kaufmännischen Lehrberufen als von solchen mit technischen (Heinimann/Margreiter 2008:39). Möglicherweise spiegelt sich darin, wie zahlreich die Betriebe Bewerbungen außerhalb der Plattform erhielten. Es kann aber auch sein, dass eine Plattform des Kaufmännischen Verbands stärker einschlägig frequentiert wird, auch wenn er eine breit aufgestellte Wirtschaftskammer ist.

Die Evaluierung des Projekts hätte von einer nicht anonymisierten Kontrollgruppe und von komplexeren Analysemethoden profitiert, und von letzterem selbst wenn ersteres nicht machbar gewesen wäre.

5.8. Stadtverwaltung Nijmegen, Niederlande, 2006

5.8.1. Rahmen

Nijmegen liegt im Osten der Niederlande, relativ nahe der deutschen Grenze und hat eine Bevölkerung von rund 150.000. Im Juli 2006 politisch beschlossen lief das Anonymisierungsexperiment sechs Monate von August 2006 bis Januar 2007 und von Mai 2007 bis Jahresende. Alle Stellenausschreibungen der städtischen Verwaltung und der städtischen Betriebe waren in diesem Zeitraum Teil des Experiments, entweder anonymisiert oder als nicht anonymisierte Kontrollgruppe (Kranendonk 2010:27; Bøg/Kranendonk 2011:9).

5.8.2. Durchführung

Anonymisiert wurden der Name, die E-Mailadresse und alle Angaben, die über Einwanderung Auskunft geben könnten (Bøg/Kranendonk 2011:12). In Bewerbungen in den Niederlanden werden die Staatsangehörigkeit und der Geburtsort in der Regel nicht angeführt (Bøg/Kranendonk 2011:11 Fn 17), sodass normale Bewerbungen im Vergleich zu Österreich bereits teilanonymisiert sind. Die Berichte enthalten keinen Hinweis auf die Anonymisierung von Fotos, Ausbildungsstätten usw. Entweder war das nicht nötig, weil nicht angegeben, oder wurde als berichtenswert übersehen.

Es wurde nicht geschwärzt, sondern geweißt (Bøg/Kranendonk 2011:12), was für den visuellen Eindruck einen Unterschied machen kann.

Die Personalverantwortlichen reichten die Bewerbungen und teilten der Versuchsleitung mit, wen sie zu einem Gespräch einzuladen wünschten. Die Versuchsleitung informierte die Bewerberinnen und Bewerber. Von da an ging alles seinen gewöhnlichen Gang und die Versuchsleitung war nicht mehr beteiligt, außer dass sie noch über das Ergebnis informiert wurde (Bøg/Kranendonk 2011:12f).

Minderheitenzugehörigkeit wurde in Nijmegen anhand des Nachnamens festgestellt. Als mehrheitszugehörig galt, wer einen „westlichen“ Nachnamen hatte. Die Einteilung erfolgte durch drei unabhängig voneinander arbeitende Klassifiziererinnen und Klassifizierer (Bøg/Kranendonk 2011:11f). Ob jeder alle Bewerbungen sah bzw. ob sie einstimmig für nicht westlich sein mussten geht aus den Berichten nicht hervor. Diese Vorgehensweise ist möglicherweise nicht so trennscharf, wie man sich das wünschen würde. Der Nachname allein, ohne den Vornamen, ist vielleicht kein sehr sicheres Indiz. Außerdem können Afrikanerinnen und Afrikaner durchaus völlig englische Namen haben, während schwarze US Amerikanerinnen und Amerikaner Namen haben können, die in nichts auf den US Ursprung hinweisen. Auch spanische oder portugiesische Namen gibt es fast überall auf der Welt.

Es ist zwar möglich, dass Bewerberinnen und Bewerber aus den Medien bekannt war, dass in Nijmegen ein Anonymisierungsexperiment durchgeführt wird, aber es sei nie Information an die Öffentlichkeit gelangt, in welchen Abteilungen anonymisiert werde und in welchen nicht (Bøg/Kranendonk 2011:11).

Die einzelnen Ämter hatten keinerlei Einfluss darauf, ob bei ihnen anonymisiert wurde oder nicht. Vielmehr wurden zwei Gruppen von Ämtern gebildet, die eine möglichst ähnliche Beschäftigtenzahl und möglichst ähnliche Anteile an Minderheitenangehörigen unter den Beschäftigten hatten.

Dadurch gelangten drei der sieben Ämter zunächst in die Gruppe mit Anonymisierung (1055 Beschäftigte, 6% Minderheitenanteil), während vier Ämter, darunter auch Bewohnerdienste, Hoheitsverwaltung und Feuerwehr (909 Beschäftigte, 9% Minderheitenanteil) nicht anonymisierten (Bøg/Kranendonk 2011:10). In der zweiten Projektphase wurden die zuvor anonymisierenden Ämter zur Kontrollgruppe und die zuvor nicht anonymisierenden anonymisierten nun. An sich bestand keinerlei Grund, auf ähnliche Größen und Anteile zu zielen, und Zufallszuteilung wäre eher wünschenswert gewesen.

5.8.3. Chancen auf ein Vorstellungsgespräch und auf Beschäftigung

Beobachtet wurden 1200 Bewerbungen auf 37 Ausschreibungen, wobei mitunter pro Ausschreibung mehrere offene Stellen zu besetzen waren. Letztendlich wurde 56 Bewerberinnen und Bewerbern eine Stelle angeboten. Von den 37 Ausschreibungen betrafen 17 solche mit und 20 solche ohne Anonymisierung. Es gab 663 bzw. 537 Bewerbungen und 20 bzw. 36 Besetzungen (Bøg/Kranendonk 2011:16). Demnach gab es auf die offenen Stellen mit Anonymisierung rund 33 Bewerbungen pro hernach besetzte Stelle, auf jene ohne Anonymisierung aber nur rund 15. Dieser Unterschied kann jedoch nicht von der Anonymisierung ausgegangen sein, da den Bewerberinnen und Bewerbern ja nicht bekannt war, welche der Ausschreibungen in welchen Bereich fiel. Besonders viele Bewerbungen pro Ausschreibung (nicht pro Besetzung), nämlich rund 50, gab es auf gering qualifizierte Tätigkeiten im anonymisierten Bereich (im Vergleich zu nur rund 32 im nicht anonymisierten Bereich). Bei den mittleren Qualifikationserfordernissen waren es 31 im Vergleich zu nur 16, während es bei höheren Qualifikationserfordernissen rund 15 im Vergleich zu 25 waren.

In die statistische Evaluierung der Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch konnten 51 Bewerbungen wegen fehlender Angaben zu Alter und/oder Bildung nicht aufgenommen werden, so dass 1149 Bewerbungen auf 37 Stellen evaluiert wurden (Bøg/Kranendonk 2011:32). Das Ergebnis ist, dass Mehrheitsangehörige mit den gleichen Qualifikationen auf der gleichen Stelle bessere Chancen hatten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als Minderheitenangehörige, und dass die Anonymisierung daran praktisch nichts änderte. Der Vorteil der Mehrheitsangehörigen verringerte sich durch die Anonymisierung so wenig, dass nur zu rund 83% wahrscheinlich war, dass die Anonymisierung einen Effekt hatte (Bøg/Kranendonk 2011:34 table 9 und eigene Berechnungen). Nebenbei zeigte sich, dass Frauen und Bewerberinnen bzw. Bewerber mittleren Alters bessere Chancen hatten, aber das Bestehen eines Effekts war beim Geschlecht nur zu rund 88% sicher und bei 30 bis 44 Jährigen gegenüber unter 30 Jährigen nur zu rund 82%. Das Evaluierungsmodell erklärte auch nur rund 15% der Erfolgsunterschiede zwischen Bewerberinnen bzw. Bewerbern (Bøg/Kranendonk 2011:34 table 9 und eigene Berechnungen).

Ganz ähnlich, wenn auch statistisch noch schwächer ausgeprägt, verhielt es sich mit den Anstellungschancen. Die Mehrheitsangehörigen unter den 1149 Bewerberinnen und Bewerbern hatten mit einer Wahrscheinlichkeit von rund 87% größere Anstellungschancen als die Minderheitenangehörigen und die Anonymisierung verringerte den Unterschied nur mit einer Wahrscheinlichkeit von rund 67%. Frauen und 30-44-Jährige hatten bestenfalls marginal bessere Anstellungschancen als Männer bzw. unter 30-Jährige, ab 45-Jährige aber mit 85% Wahrscheinlichkeit geringere. Das Evaluierungsmodell erklärte nur rund 10% der Erfolgsunterschiede zwischen Bewerberinnen bzw. Bewerbern (Bøg/Kranendonk 2011:36 table 10 und eigene Berechnungen).

Warum die Anonymisierung wenig oder nichts bewirkt, ist bei dieser Evaluierung nicht klar. Denkbar wäre, dass die Anonymisierung so unvollständig war, dass die Personalverantwortlichen die Minderheiten- bzw. Mehrheitszugehörigkeit ohne weiteres erkennen konnten. Denkbar ist außerdem, dass die Klassifizierung aufgrund von Familiennamen einfach nicht zweckmäßig war. Weiters ist denkbar, dass die Personalpraxis sich an Merkmalen orientiert, die nicht anonymisiert wurden, etwa Zeugnisnoten oder vielleicht Schulstandorten, die sich aber zu Recht oder zu Unrecht zwischen Minderheiten- und Mehrheitsangehörigen systematisch unterscheiden.

5.9. Göteborg, Schweden, 2005

5.9.1. Rahmen

Das früheste Modellprojekt, das einer einigermaßen stringenten Evaluierung unterzogen wurde, ist jenes im öffentlichen Dienst von Göteborg, der zweitgrößten Stadt Schwedens mit einer Bevölkerung von etwa 500.000. Absicht war, die Beschäftigungschancen von Einwanderinnen und Einwanderern in der Stadtverwaltung zu verbessern. Nach einem Beschluss des Stadtrats wurde es von Oktober 2004 bis Juni 2006 in zwei der 21 Stadtbezirke durchgeführt. Jeder Bezirk hat ein eigenes kleines Personalbüro. Die Bezirke sind vor allem für die Kinderbetreuung, Schulen, Altenbetreuung, Gesundheit und soziale Dienste zuständig. Die beiden Bezirke hatten sich neben fünf anderen Bezirken bzw. Magistratsämtern freiwillig gemeldet und wurden von der Zentralverwaltung ausgewählt, weil bei ihnen eine ausreichende Zahl an Stellenbesetzungen im Versuchszeitraum erwartet wurde. Ein dritter Bezirk, der sich ebenfalls beteiligen wollte, wurde als nicht anonymisierender Vergleichsbezirk herangezogen (Åslund/Skans 2007, 2012:85f).

5.9.2. Durchführung

Die Anonymisierung zielte darauf, das Geschlecht und die ethnische Herkunft zu verschleiern. Zu diesem Zweck waren die Bewerberinnen und Bewerber aufgefordert, ein Formular mit Fragen zur Bildung, Berufserfahrung und gegenwärtigen Beschäftigung auszufüllen. Optional konnten sie auch weitere relevante Informationen angeben. Neben dem Geschlecht und Informationen, die auf die ethnische Zugehörigkeit schließen ließen, war auch die Angabe von Schul- oder Universitätsstandorten ausdrücklich untersagt, da dies ebenfalls auf Einwanderung oder Minderheitenzugehörigkeit schließen lassen könnte. Dieses Formular war gemeinsam mit der üblichen Bewerbung einzureichen.

Eingereicht wurden die Bewerbungen bei den Personalbüros der Bezirke. Dort wurde die Anonymisierung überwacht. Die anonymisierte Information erging dann an die Dienststellenleitungen. Diese entschieden sodann, wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Im Anschluss daran erhielten sie die komplette nicht anonyme Bewerbung.

Bewerberinnen und Bewerber hielten sich selbstverständlich nicht durchgängig an die Anweisungen zur Selbstanonymisierung. So enthielten 11% der anonymen Formulare trotz des expliziten Verbots Angaben zum Ausbildungsort. In solchen Fällen gab es unterschiedliche Reaktionen. Teils wurden Bewerberinnen und Bewerber mit der Bitte kontaktiert, das anonyme Formular (richtig) auszufüllen, teils wurden die nicht anonymen Angaben auf Bezirksebene geweißt und teils wurde das anonyme Formular im Amt auf Grundlage der nicht anonymen Bewerbungsunterlagen ausgefüllt. Dazu kam, dass Bewerberinnen und Bewerber den einzelnen Betrieb während der anonymen Bewerbungsphase anriefen, sodass der dortigen Leitung die ethnische Herkunft eines Teils der Bewerberinnen und Bewerber sehr wohl bekannt wurde (Åslund/Skans 2012:86).

In der Projektlaufzeit wurden 109 Stellen ausgeschrieben, auf die sich 3.529 Personen bewarben. Nur 10 Bewerberinnen und Bewerber hatten weniger als 12 Schulstufen absolviert (Åslund/Skans 2012:89-90).

Die Kritik hat sich daran festgemacht, dass erstens die Wahl von Anonymisierung durch die Bezirke freiwillig war, und dass zweitens den Bewerberinnen und Bewerbern bekannt war, wo anonymisiert wurde und wo nicht (Bøg/Kranendonk 2011:7). Es besteht der Verdacht, dass Anonymisierung von jenen Bezirken gewählt wurde, die von vornherein weniger gegen Einwanderinnen und Einwanderer diskriminierten, und dass Bewerberinnen und Bewerber sich dort bewarben, wo sie ihre Chancen vom Verfahren her als größer einschätzten. Die veröffentlichten Berichtsversionen

können das nicht entkräften, sondern bleiben in diesen Punkten teils vage. So wird berichtet, dass sich von 21 Bezirken und 20 Magistratsabteilungen insgesamt sieben freiwillig für Anonymisierung meldeten. Aus diesen wurden auf politischer Ebene zwei Bezirke und eine Magistratsabteilung zur Anonymisierung ausgewählt. Die beiden Bezirke unterschieden sich in der Größe und bekundeten den Wunsch zur Teilnahme anscheinend besonders stark (Åslund/Skans 2007:6). Unklar bleibt, ob unter den sieben Freiwilligen überhaupt mehr als zwei Bezirke waren. Die eine anonymisierende Magistratsabteilung wurde in der Evaluierung nicht berücksichtigt, denn sie hatte im Projektzeitraum kaum Stellen zu vergeben und hielt sich auch nicht an die Projektvorgaben (Åslund/Skans 2007:6 Fn 5).

Das jeweilige Personalbüro hat eine Richtlinienkompetenz für das Bewerbungs- und Auswahlverfahren, aber die Auswahl selbst wird von den Dienststellenleitungen getroffen (Åslund/Skans 2007:6). Es könnte somit sein, dass die Dienststellenleitungen keinen Einfluss darauf hatten, ob der Bezirk sich an der Anonymisierung beteiligen möchte oder nicht (Åslund/Skans 2007:8). Ebenso gut wäre aber möglich, dass gerade die Dienststellenleitungen den Wunsch hatten und ihn an die Personalleitung des Bezirks kommunizierten.

Nach Ende des Projekts wurden die Dienststellenleitungen unter anderem nach ihrer Einschätzung der Anonymisierung befragt. In den anonymisierenden Bezirken wurde sie von 24% positiv und von 60% negativ bewertet, im nicht anonymisierenden Vergleichsbezirk aber von 32% positiv und von nur 20% negativ (Åslund/Skans 2007:8). Der nicht anonymisierende Vergleichsbezirk hatte vor Projektbeginn Vorbehalte gegen Anonymisierung angemeldet, weil dadurch die im Bezirk geübte positive Diskriminierung in Gefahr gerate (Åslund/Skans 2007:6). Ob der Vergleichsbezirk zu jenen sieben Bezirken und Magistratsämtern gehörte, die sich beteiligen wollten, ist aus dem Bericht nicht zweifelsfrei zu entnehmen. Möglicherweise war er ein achter, zwar skeptischer aber kooperationswilliger.

Wünschenswert wäre ganz offensichtlich gewesen, wenn in allen drei beteiligten Bezirken auch Daten aus der Zeit vor Projektbeginn zur Verfügung gestanden wären, und wenn nach Rückkehr zum Normalbetrieb noch weiter Daten gesammelt worden wären. Auf diese Weise wäre es möglich gewesen, den Effekt der Anonymisierung nicht nur gegenüber einem willkürlich ausgewählten Vergleichsbezirk zu testen, sondern auch gegenüber dem Bezirk selbst vor der Anonymisierung und nach ihrem Ende. Man hätte mit dem Projekt folglich einige Zeit vor der Anonymisierung beginnen und es nach ihrem Ende noch einige Zeit weiterführen müssen.

Kritisch angemerkt wurde außerdem, dass die Personalverantwortlichen im nicht anonymisierenden Bezirk die vollen Bewerbungsunterlagen vor sich hatten, jene in den anonymisierenden Bezirken aber nur die Angaben aus einem knapp gehaltenen Formular, sodass vielleicht andere Entscheidungen getroffen worden wären, wenn auch im nicht anonymisierenden Bezirk nur die Information aus einem knappen, aber nicht anonymisierten Formular vorgelegen wäre (Bøg/Kranendonk 2011:7). Dieser letztere Teil der Kritik erscheint jedoch weniger stichhaltig, da er ja den tatsächlichen Unterschied zwischen dem hergebrachten Verfahren und einer bestimmten Ausformung des Verfahrens mit Anonymisierung wiedergibt. Vielmehr legt sie nahe, dass es auch ohne Anonymisierung für die Auswahl einen Unterschied machen könnte, ob ein einheitliches Bewerbungsformular mit beschränkten Informationsmengen verwendet wird oder ob eigenhändige Bewerbungen je nach Gutdünken der Bewerbenden zugelassen werden. Dieser Punkt taucht in der Anonymisierungsliteratur zumindest in Andeutungen immer wieder auf, wird aber nirgends einer empirischen Prüfung unterzogen.

Völlig irrelevant erscheint schließlich ein weiterer Einwand, der von den Autoren selbst hervorgehoben wurde, nämlich dass die drei Bezirke demografische und soziale Unterschiede aufweisen (Åslund/Skans 2012:92). Weder die Bewerberinnen und Bewerber noch die Dienststellenleitungen oder die ausgeschriebenen Stellen haben irgendeinen zwingenden Zusammenhang mit der lokalen Bevölkerung. Die Bezirke sind nicht so groß, dass man nicht aus der ganzen Stadt und dem Umland in sie einpendeln könnte, und die Stellen sind in allen Bezirken dieselben.

5.9.3. Ergebnis

Im öffentlichen Dienst in Göteborg stiegen durch die Anonymisierung die Chancen von weiblichen und von eingewanderten Bewerberinnen und Bewerbern auf ein Vorstellungsgespräch. Für die nicht eingewanderten Bewerberinnen stieg auch die Chance, ein Stellenangebot zu erhalten, nicht aber für die eingewanderten Bewerberinnen und Bewerber (Åslund/Skans 2007:4).

Das Ergebnis kann ein Resultat ganz unterschiedlicher Vorgänge sein:

- Die Diskriminierung gegen Einwanderinnen und Einwanderer kann von der Vorauswahl auf die Endauswahl verschoben worden sein. Das ist nicht ganz unplausibel, denn in Schweden gaben, zum Beispiel, 70% der Befragten beim Eurobarometer 77.4 im Jahr 2012 an, „die Art des Bewerbers zu sprechen, sein bzw. ihr Akzent“ könne bei gleicher Qualifikation ein Nachteil in einem Bewerbungsverfahren sein (European Commission 2012). Dieser Prozentsatz war mit großem Abstand der höchste in den EU-27. Die inländischen Frauen hat das nicht betroffen,

sehr wohl aber die Einwanderinnen und Einwanderer sowie ihrer Kinder, vor allem auch wenn man bedenkt, dass der Glaube, einen Akzent zu hören, keine objektive Angelegenheit ist, sondern auch durch die optische Wahrnehmung, also das Aussehen der Person, beeinflusst wird (Stevenage/Neil 2014).

- Das Bewerbungsverfahren könnte in den beteiligten Bezirken auch ohne Anonymisierung bereits qualifikationszentriert gewesen sein, sodass die Anonymisierung keinen Effekt haben konnte. Das gesamtstädtische Problem läge dann nicht bei der Anstellungspraxis der beteiligten Bezirke, sondern entweder bei der Praxis der nicht beteiligten Bezirke und Ämter oder jener der dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Institutionen, also Arbeitsvermittler und Ausbildungswesen.
- Der Kontrollbezirk könnte sich in der Projektlaufzeit Mühe gegeben haben, ein ähnliches Ergebnis zu erzielen wie die anonymisierenden Bezirke. Letzteres wäre besonders auch dann nicht auszuschließen, wenn leicht ersichtlich war, wie das Experiment in den anderen beteiligten Bezirken verlief.

Selbstverständlich kann auch alles parallel zutreffen. Es wäre darum gegangen, diese diversen Möglichkeiten auszuschließen bzw. in ihrem statistisch nachweisbaren Einfluss auf das Ergebnis zu bewerten. Dazu wäre es nötig gewesen, die Anstellungspraxis bereits vor Beginn der Anonymisierung und auch danach noch eine Zeit lang zu beobachten.

6. Umsetzbarkeit in Österreich

6.1. Werden typische Anonymisierungsmerkmale als nachteilig wahrgenommen?

Die Umsetzbarkeit wird unter anderem davon abhängen, wie sehr in der öffentlichen Wahrnehmung ein Anonymisierungsbedarf gesehen wird. Einige Hinweise darauf ergeben sich aus einer Meinungsumfrage der Europäischen Kommission, nämlich dem Eurobarometer 77.4 aus dem Jahr 2012 bzw. auch aus seinen Vorgängerbefragungen 71.2 von 2009 und 69.1 von 2008.

An mehreren Stellen wurde oben bereits beiläufig auf die Eurobarometerbefragung 77.4 aus dem Jahr 2012 verwiesen. Dort wurde folgende Frage gestellt: „Wenn ein Unternehmen in Österreich jemanden einstellen möchte und dabei die Wahl hat zwischen zwei Bewerbern mit gleichen Fähigkeiten und gleicher Qualifikation, welche der folgenden Merkmale könnten sich Ihrer Meinung nach für einen Bewerber nachteilig auswirken?“ Die folgende Liste an Antwortmöglichkeiten wurde an-

geboten, wobei Mehrfachantworten möglich waren. In Klammer stehen die Häufigkeiten in Deutschland:

- Der Name des Bewerbers: 18% (13%)
- Die Adresse des Bewerbers: 8% (11%)
- Die Art des Bewerbers zu sprechen, sein bzw. ihr Akzent: 45% (32%)
- Die Hautfarbe oder ethnische Herkunft des Bewerbers: 53% (45%)
- Das Geschlecht des Bewerbers (männlich oder weiblich): 29% (25%)
- Die Geschlechtsidentität des Bewerbers (weil man transgender oder transsexuell ist): 30% (21%)
- Die sexuelle Orientierung des Bewerbers (weil man schwul, lesbisch oder bisexuell ist): 25% (17%)
- Das Alter des Bewerbers, wenn er bzw. sie über 55 Jahre alt ist: 56% (65%)
- Das Alter des Bewerbers, wenn er bzw. sie unter 30 Jahre alt ist: 15% (10%)
- Eine Behinderung: 47% (43%)
- Der Ausdruck einer religiösen Überzeugung (z.B. das Tragen sichtbarer religiöser Symbole): 43% (42%)
- Das Aussehen des Bewerbers (Kleidungsstil oder Auftreten): 60% (59%)
- Die körperliche Erscheinung des Bewerbers (Größe, Gewicht, Gesicht etc.): 44% (45%)
- Sonstiges (spontane Angabe): 4% (0%)
- Nichts davon (spontane Angabe): 4% (3%)
- Weiß nicht / keine Angabe: 2% (4%).

Österreich wies im Vergleich zum Durchschnitt der EU-27 zum Teil auffällig hohe Werte auf:

- Bei der Art zu sprechen, dem Akzent wurde es nur von Schweden (70%) übertroffen und lag mit Frankreich (47%), den Niederlanden, Irland und Dänemark (43%) gleichauf. Der Durchschnitt der EU-27 betrug nur 30%.
- Auch beim Aussehen hatte Schweden den höchsten Wert (64%), der aber nur wenig größer war als jener Österreichs, und die Niederlande, Frankreich, Deutschland und Dänemark lagen, wie Österreich, im Bereich zwischen 59% und 61%. Der Durchschnitt betrug nur 45%.
- Am größten war der Abstand zum Durchschnitt mit 20 Prozentpunkten bei den religiösen Überzeugungen. Schweden, Dänemark, die Niederlande und Belgien lagen mit Werten zwischen 48% und 51% über Österreich. Deutschland lag mit Österreich gleichauf, aber der nächst kleinere Wert waren die 34% Frankreichs, also um einiges weniger als Österreichs 43%.
- Bei der Hautfarbe und ethnischen Herkunft betrug der Durchschnitt 39%. Höher als in Österreich lagen die Werte in Ungarn, Frankreich und Belgien mit 60% bis 64% und etwa gleichauf in den Niederlanden und in Schweden mit 52% bzw. 56%.

Es gab nur einen Punkt, bei dem Österreich unter dem Durchschnitt lag, nämlich bei den Antwortverweigerungen. Bei den beiden Alterspunkten und bei der Adresse lag es nahe beim Durchschnitt.

Wenn man die 13 potentiell nachteiligen Merkmale nach ihren Prozentwerten in Österreich reiht, dann steht an der Spitze das Auftreten, gefolgt vom Alter und der Hautfarbe usw. An sechster Stelle kommt die Erscheinung und an siebter die religiösen Symbole. Das sind alles Punkte, die mit der Qualifikation nichts zu tun haben, auf einem Porträtfoto aber in der Regel gut erkennbar sind. „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“, heißt es. Gegen ein Foto kommen demnach 1000 Worte aus den übrigen Bewerbungsunterlagen nicht an. Anonymisierungsbeteiligte in Deutschland und der Schweiz haben mitunter bemerkt, wie sehr sie sich normalerweise vom Foto beeinflussen und von einer sachlichen Entscheidung abbringen lassen. Das Foto aus normalen Bewerbungen zu eliminieren, wäre daher bereits ein wichtiger Schritt einer Teilanonymisierung.

An vierter Stelle steht die Behinderung. Es ist daher kein Wunder, wenn Behinderungen so weit wie möglich verheimlicht werden. Der Vorteil, den die Offenlegung bringen könnte, wird durch die Nachteile sehr wahrscheinlich überkompensiert, vor allem auch auf kurze Sicht.

An fünfter Stelle steht die Sprechweise. Es gab einmal eine Befragung, bei der deutsche Internetuser korrekte Grammatik als dritt wichtigstes Qualitätskriterium einer Webseite angaben. An deut-

schen, studentischen Probandinnen und Probanden wurde unlängst auch gezeigt, dass sie Menschen bedeutend stärker nach dem Akzent kategorisieren als nach dem Aussehen (Rakić u.a. 2011; siehe auch Pietraszewski/Schwartz 2014). (Der Eindruck, es sei ein Akzent zu hören, kann aber seinerseits vom Aussehen beeinflusst sein). Wenn von der Sprechweise erwartet wird, ein erheblicher Nachteil im Beschäftigungswesen zu sein, dann ist das vermutlich auch vom schriftlichen Ausdruck zu erwarten.

6.2. Bereitschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung?

Aus der vergleichsweise weiten Verbreitung der Wahrnehmung, dass Bewerberinnen- und Bewerberangaben nachteilig sein können, darf man nicht ableiten, dass Maßnahmen zur Abwehr der Nachteile automatisch auf breite Zustimmung stoßen würden. Die Antworten spiegeln möglicherweise ein Problembewusstsein, nicht aber Betroffenheit. Im selben Eurobarometer wurde auch gefragt, ob man bestimmte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz unterstützen würde, darunter „Die Einstellungsverfahren zu überwachen, um sicherzustellen, dass Bewerber aus Gruppen, die von Diskriminierung bedroht sind, dieselben Chancen haben wie andere Bewerber, die über ähnliche Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen.“ In Österreich sagten 17% (Deutschland 25%), sie wären voll und ganz dafür, 39% (39%) eher dafür, 25% (19%) eher dagegen und 8% (10%) voll und ganz dagegen. Die größere oder kleinere Zustimmung hatte sich im Vergleich zum Eurobarometer 71.2 von 2009 von 50% auf 56% (52% auf 64%) gesteigert und die größere oder kleinere Ablehnung von 39% auf 33% (42% auf 29%) verringert. Österreich und Deutschland hatten hier die größte Ablehnung und die geringste Zustimmung unter den EU-27 Staaten, aber die Verschiebung zwischen 2009 und 2012 hin zu einer positiveren Sicht der „Überwachung“ war in Deutschland doppelt so groß wie in Österreich.

Nicht anders war das beim Vorschlag, „Die Zusammensetzung der Belegschaft zu kontrollieren, um zu beurteilen, inwieweit Gruppen, die von Diskriminierung bedroht sind, vertreten sind.“ In Österreich sagten 12% (Deutschland 16%), sie wären voll und ganz dafür, 34% (42%) eher dafür, 30% (25%) eher dagegen und 16% (13%) voll und ganz dagegen. Die größere oder kleinere Zustimmung hatte sich im Vergleich zum Eurobarometer 71.2 von 2009 von 31% auf 46% (33% auf 53%) gesteigert und die größere oder kleinere Ablehnung von 60% auf 46% (60% auf 38%) verringert. Österreich und Deutschland hatten hier die größte Ablehnung und die geringste bzw. drittgeringste Zustimmung unter den EU-27 Staaten. Die Verschiebung 2009-2012 war in Deutschland etwas größer als in Österreich.

Man könnte bei beiden Fragen die Vergleichbarkeit mit nicht deutschsprachigen Ländern wegen der eher harschen Übersetzung des englischen „monitoring“ mit „überwachen“ bzw. „kontrollieren“ in Zweifel ziehen, aber auch bei einer dritten Frage, bei der es keine Übersetzungsprobleme gab, nämlich ob man „Schulungen zum Thema Vielfalt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ als Maßnahme zur Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz unterstütze, waren die Antworten in Österreich auffällig negativ. 68% gaben an, mehr oder minder dafür zu sein, was aber zusammen mit der Slowakei der geringste Prozentsatz in den EU-27 war, und 25% mehr oder minder dagegen, was der höchste Prozentsatz in den EU-27 war. In Deutschland waren 77% pro und 15% contra, im Durchschnitt 79% und 12%. Deutschland war in diesem Fall nahe beim Durchschnitt, Österreich nicht. Für Deutschland könnte man plausibel argumentieren, bei den beiden ersten Fragen habe sich die unzureichende Übersetzung ausgewirkt, für Österreich würde man sich dabei schwer tun. Man ist somit gezwungen, den Schluss zu ziehen, dass die Einführung von Anonymisierung in Österreich trotz existierendem Bewusstsein über die Benachteiligungsgefahr auf größere Widerstände stoßen könnte als andernorts in den EU-27, wenn die Einführung ohne die nötige Begleitmusik bzw. ohne dramatischen Anlass geschieht.

Die Befragten in Österreich halten Diskriminierung auch für eher weniger verbreitet als jene in Deutschland oder im Durchschnitt der EU-27 und die Wirksamkeit von bereits bestehenden Maßnahmen gegen Diskriminierung für größer. So hielten in Österreich 48% Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft für eher verbreitet und 45% für eher selten, während es 2009 noch 63% zu 29% gestanden war. In Deutschland 2012 fielen die Antworten 51% zu 44% aus und hatten sich im Vergleich zu 2009 nur sehr wenig verändert. Der Durchschnitt der EU-27 betrug 56% zu 37% und hatte sich ebenfalls nur wenig verändert. Bei anderen Diskriminierungsgründen war es recht ähnlich.

Im Anschluss an die Aufforderung „Bitte sagen Sie mir anhand einer Skala von 1 bis 10, ob die Bemühungen zur Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung, die in Österreich angestellt werden, Ihrer Meinung nach wirksam sind. 1 bedeutet, dass Sie diese Bemühungen für überhaupt nicht wirksam halten, und 10, dass Sie diese Bemühungen für sehr wirksam halten“ vergaben in Österreich nur 18% maximal vier Punkte, was der zweitniedrigste Wert war, aber 30% zwischen 7 und 10 Punkten, was mit zu den höchsten Werten gehörte (Großbritannien 34%, Luxemburg und Malta 32%, Belgien und Dänemark 30%).

6.3. Fazit

Die Wahrnehmung, dass Entscheidungen über Anstellung in bedeutsamem Ausmaß unsachlich seien, wird offenbar von einer zuletzt verhältnismäßig geringen Bereitschaft begleitet, über das bestehende Maß an Antidiskriminierungsmaßnahmen hinauszugehen. Zwar besteht ein Bewusstsein, dass in Beschäftigungsentscheidungen Dinge einfließen, die mit der Stelle als solcher nichts zu tun haben, aber ein Problembewusstsein, zumal ein auf Diskriminierung bezogenes, scheint damit nicht verbunden zu sein. Möglicherweise – aber darüber geben die Eurobarometerdaten nicht direkt Auskunft – werden Bevorzugungen und Benachteiligungen aufgrund von Aussehen (Kleidungsstil oder Auftreten), höherem Alter, Hautfarbe oder ethnischer Herkunft, sprachlichen Eigenheiten und körperlicher Erscheinung für berechtigt oder zumindest für nachvollziehbar gehalten. Eine genauere statistische Analyse der Eurobarometerdaten könnte darüber indirekt Aufschlüsse geben und wäre auch möglich, da die Daten öffentlich zugänglich sind.

Klar ist aber, dass das Wissen um die Auswahlkriterien offenbar nicht mit Diskriminierung in Verbindung gebracht wird. Die Verbindung zwischen dem einen und dem anderen müsste im Bewusstsein der Bevölkerung erst hergestellt werden. Offenbar muss auch der Kenntnisstand über die möglichen Formen und das adäquate Ausmaß der Diskriminierungsbekämpfung noch erhöht werden.

7. Wie müsste ein Pilotprojekt durchgeführt werden?

7.1. Einleitung

Auf der Grundlage der bisher evaluierten Tests in Europa und ihrer Auswertung in den voranstehenden Kapiteln soll hier, quasi als Schluss daraus, die Durchführung eines Pilotprojekts in einer größeren Organisation skizziert werden. Es handelt sich tatsächlich nur um eine Skizze, allerdings einer Vorgehensweise, die zu statistisch hochgradig belastbaren Ergebnissen betreffend die Wirkung von Anonymisierung führen soll. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Organisation einen externen Evaluationspartner hat. Die Evaluierung ist der Zweck des Testlaufs, sodass sich diesem Zweck alles andere unterordnet. Es handelt sich insgesamt um ein normales sozialwissenschaftliches Forschungsprojekt, in dem die Daten im Zuge eines Experiments statt, zum Beispiel, einer Befragung erhoben werden.

Ein Test muss sich nicht auf externe Bewerbungen beschränken. Er kann auch interne Auswahlvorgänge verschiedenster Art mit umfassen. Er muss einige Zeit andauern, um die gesamte Umstellungsphase zu beinhalten. Es wäre nicht sinnvoll, ihn abzubrechen bevor die Anonymisierung in der Organisation annähernd zum neuen Normalzustand geworden ist.

Auf die rein organisatorischen Aspekte eines Pilotprojekts zur Anonymisierung wird in dieser Skizze nicht eingegangen, obwohl sie selbstverständlich von größter Wichtigkeit sind.

7.2. Phase 1: Vorerhebung

Um zu statistisch unangreifbaren Aussagen zu kommen, muss die Messung lange vor der Anonymisierung beginnen.

In dieser Phase soll alles genau so weiterlaufen wie bisher, außer dass dem Evaluationspartner alle Ausschreibungen und sämtliche eingehenden Bewerbungen zur Datenerfassung vorgelegt werden. Die Erfassung der Daten aus den eingehenden Bewerbungen soll stets prompt erfolgen, sodass keine Verzögerungen im Ablauf entstehen. Erfasst werden soll:

- Die Qualifikationsmerkmale aller ausgeschriebenen Stellen,
- die Qualifikationen aus allen eingehenden Bewerbungen,
- die Aus- und Bewertung der für die spätere Anonymisierung vorgesehenen Merkmale einschließlich des Fotos aus allen eingehenden Bewerbungen.
- Vom Personalbüro soll dem Evaluationspartner zunächst gemeldet werden, ob eine Bewerbung an die Fachabteilung zur Begutachtung weitergeleitet wurde oder nicht.
- Als nächstes soll dem Evaluationspartner gemeldet werden, welche Auswahl die Fachabteilung getroffen hat.
- Schließlich soll dem Evaluationspartner gemeldet werden, welche Personen tatsächlich an einem Vorstellungsgespräch oder anderen weiteren Bewerbungsschritten teilnahmen.
- Zuletzt soll dem Evaluationspartner gemeldet werden, wem die Stelle angeboten wurde.

Um diese Erfassung durchführen zu können, wird der Evaluationspartner ein Raster zur Erfassung der Daten und Merkmale aus den Bewerbungen entwickeln müssen.

Wenn eine ausreichende Zahl an Ausschreibungen und Auswahlprozessen durchgeführt wurde, soll die statistische Analyse zeigen, welche der voraussichtlichen Anonymisierungsmerkmale sich bis anhin in den Auswahlverfahren auszuwirken scheinen, in welchem Teil des Auswahlverfahrens und in welcher Weise.

7.3. Phase 2: Vorbereitung der Anonymisierung

Um die Anonymisierung der eingehenden Bewerbungen möglichst effizient und effektiv zu gestalten, sind Vorarbeiten nötig. Die zentrale ist die Festlegung der Qualifikationen, die bei erwartbaren Stellenausschreibungen für die Erstauswahl relevant sein sollen. Dies geschieht am besten am Beispiel konkreter in der Organisation existierender Stellen, gleich ob sie in nächster Zeit neu zu besetzen sein werden oder nicht. Dies ist den ersten Fällen möglicherweise ein langwieriger, weil teilweise vielleicht auch emotional belastender Vorgang, sollte sich aber in weiterer Folge einspielen. Der Evaluierungspartner oder eine andere neutrale Stelle muss hier eventuell auch moderieren. Im Zentrum der Überlegungen muss stets stehen, das Experiment auf eine Weise durchzuführen, dass zum Schluss unangreifbare Resultate vorliegen.

Auf der Grundlage der festgelegten Qualifikationen erfolgt als nächstes die Erstellung jenes Formulars, das den Fachabteilungen als anonymisierte Grundlage für die Entscheidung über die Einladungen zu einem Bewerbungsgespräch dienen wird.

Daraus wird im nächsten Schritt jenes schlankere und äußerst klare und übersichtliche Formular entwickelt, das den Bewerbenden zur Ausfüllung zur Verfügung stehen wird. Hier wird es sinnvoll sein, grafisch geschultes Fachpersonal mit einzubeziehen. In einer größeren Organisation sollte es möglich sein, dieses Formular sowohl als online ausfüllbare Eingabemaske als auch als Download bereit zu stellen. Andernfalls kann diese eventuell der Evaluierungspartner leisten.

Das externe Formular kann für (fast) alle Bewerbungen einheitlich sein, das interne wird aber je nach den Qualifikationen, um die es konkret geht, Raum für wechselnde Schwerpunkte aufweisen. Bewerberinnen und Bewerber können ihre gewöhnliche Bewerbung einsenden, müssen aber zusätzlich das Formular ausfüllen, das in knapper Form die für die Erstauswahl wesentlichen Informationen enthält.

Je knapper das Formular desto geringer der Aufwand für alle Beteiligten. Es ist leider fast sicher damit zu rechnen, dass die erste Version viel zu umfangreich sein wird, und dass es harte und

langwierige Arbeit sein wird, die im Formular erhobenen Informationen auf das tatsächlich nötige Mindestmaß zu reduzieren.

Das interne Formular enthält zusätzlich einen Abschnitt, in den die wesentlichen Informationen aus Schul- und Arbeitszeugnissen sowie aus Empfehlungs- und Motivationsschreiben übertragen werden. Vielfach sind das nicht so sehr Informationen aus als Informationen über die Dokumente. Bei Empfehlungsschreiben kann vor allem interessant sein, von wem sie stammen. Unter bestimmten Umständen kann es gerechtfertigt sein, hier tatsächlich die Namen der Autorinnen und Autoren in das interne Formular zu übertragen, aber vielfach wird es genügen, das Verhältnis festzuhalten, in dem sie zur Bewerberin bzw. dem Bewerber stehen, oder die Organisation, für die sie tätig sind. Ähnlich kann das bei Arbeits- und Schulzeugnissen gehandhabt werden, bei denen allerdings auch die Bewertung der Bewerberin bzw. des Bewerbers auf einigen Merkmalen von Interesse sein wird.

Die Formulare und der ganze Ablauf von der Ausschreibung bis zur Datenerfassung und Auswertung müssen zunächst anhand einer Anzahl von fiktiven Bewerbungen und dann mit Hilfe von freiwilligen Testerinnen und Testern ausprobiert werden.

Im Zuge all dessen geschieht automatisch eine intensive Befassung der Personalleitung mit der Praxis der Anonymisierung. Sie lernt in dieser Phase, auftretende Herausforderungen anzunehmen und zu lösen, ohne die Anonymisierung zu kompromittieren.

Zu entscheiden ist in dieser Phase, ob die Bewerbenden über die Anonymisierung informiert werden sollen. Rechtlich ist das vermutlich nicht nötig, ebenso wie es nicht nötig ist, wenn nur der Effekt der Anonymisierung auf die Ergebnisse der Bewerbung eruiert werden soll. Erforderlich wäre es aber jedenfalls dann, wenn zugleich auch festgestellt werden soll, ob Anonymisierung einen Einfluss auf die Zahl, Art und Qualität der Bewerbenden hat.

7.4. Phase 3: Anonymisierung

Wenn die Testläufe zufriedenstellend abgeschlossen sind, kann das Experiment beginnen.

Zuerst erfolgt Zuteilung der Abteilungen zu drei Gruppen: 1) Tut weiter wie bisher; 2) übernimmt Formular, aber ohne Anonymisierung; 3) übernimmt Formular mit Anonymisierung. Die Zuteilung erfolgt nach Zufallsprinzip. Um sicherzustellen, dass jede der drei Gruppen eine ausreichende Anzahl an Ausschreibungen aufweisen wird, soll jede Abteilung mit der erwarteten Zahl an Aus-

schreibungen gewichtet werden. Zuteilungen zu einer der drei Gruppen erfolgen nur so lange bis die zugeteilten Abteilungen in Summe ein Drittel der erwarteten Ausschreibungen bestreiten.

Es wäre denkbar, dass in dieser Phase der Evaluationspartner auch die Anonymisierung übernimmt. Im Sinne des Erfahrungserwerbs in Hinblick auf eine Übernahme des Formulars und der Anonymisierung in den Regelbetrieb wäre es aber sinnvoll, wenn das Personalbüro selbst es täte. Das gilt selbstverständlich nur in Betrieben, wo das Personalbüro nicht selbst für die Auswahl zuständig ist, sondern lediglich den Prozess steuert und überwacht, während die Auswahl bei den einzelnen Abteilungen oder Teams liegt.

Fortsetzung der Datenerhebung wie in der Vorerhebungsphase.

Nach Einlangen der Bewerbung wird im Betrieb oder von einem Dienstleister die anonymisierte Information aus dem externen in das interne Formular und in die Datenbank für die Evaluierung übertragen.

7.5. Phase 4: Auswertung und Interpretation

Zu einem Zeitpunkt, an dem genug Fälle vorliegen, um die Analyse durchführen zu können, und an dem die Anonymisierung zur Routine geworden ist, kann das Experiment beendet werden. Es folgen dann die statistische Auswertung der erhobenen Daten mit Blick auf die Effekte der Anonymisierung und die Interpretation der Ergebnisse.

Für die statistische Auswertung der gewonnenen Daten gibt es eine etablierte Norm, nämlich das Difference-in-Differences-Verfahren. Im Gegensatz zu allen bisherigen Evaluierungen wäre es ratsam, in der Analyse zu berücksichtigen, wie viel Erfahrung mit Anonymisierung und anonymen Bewerbungen die Personalleitung einerseits und die betreffende Fachabteilung beim Eintreffen einer Bewerbung bereits hatte.

7.6. Phase 5: Befragungen?

Es könnte sinnvoll sein, vor Beginn, während und nach Ende des Testlaufs Befragungen in der Organisation durchzuführen, um die Erfahrungen und Einschätzungen zu erheben und zu dokumentieren. Dies könnte auch helfen, Probleme zu erkennen und sowohl präventiv als auch kurativ zu behandeln. Die Alternative wäre, nur Beschwerden zu dokumentieren und auf sie zu reagieren.

7.7. Phase 6: Verbleib im Betrieb

Weiters ist zu überlegen, ob Erkenntnisse über die Verbleibsdauer und generell die betriebliche Integration von anonym vorausgewählten Bewerbenden im Vergleich zu anderen gewünscht sind. Falls ja, dann müsste zu einem späteren Zeitpunkt nochmals erhoben werden, wer weiterhin im Betrieb beschäftigt ist und wer nicht, und eventuell müssten die während des Pilotprojekts Eingestellten und ihre unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen befragt werden.

8. Literatur

Agerström, Jens / Björklund, Fredrik / Carlsson, Rickard / Rooth, Dan-Olof (2012) Warm and Competent Hassan = Cold and Incompetent Eric: The Harsh Equation of Real-life Hiring Discrimination; Basic and Applied Social Psychology 34:359-366.

AK OÖ (Arbeiterkammer Oberösterreich) (2012) Thesenpapier: Gleiche Arbeitsmarktchancen für alle; AK OÖ.

Alesina, Alberto / La Ferrara, Eliana (2005) Ethnic Diversity and Economic Performance; Journal of Economic Literature 43/3:762-800.

Allasino, Enrico / Reyneri, Emilio / Venturini, Alessandra / Zincone, Giovanna (2004) Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Italy; International Migration Papers 67; Geneva: ILO http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp_list.htm.

Andriessen, Iris / Nievers, Eline / Faulk, Laila / Dagevos, Jaco (2010) Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van nietwesterse migranten via praktijktests; Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriik, Marion / Pauser, Norbert (Hg) (2015) Realisierung von Diversity & Inklusion; facultas.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010) Häufig gestellte Fragen und Antworten zu anonymisierten Bewerbungsverfahren; ADS http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/fragen_antworten/fag_node.html, 2015-05-30.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012) Leitfaden für Arbeitgebende. Anonymisierte Bewerbungsverfahren; ADS

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.html>, 2015-09-25.

Arai, Mahmood / Bursell, Moa / Nekby, Lena (2008) Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference; Working Paper 2008:2; The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).

Arriijn, Peter / Feld, Serge / Nayer, André and others (1998) Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium; International Migration Papers 23E; Geneva: ILO http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp_list.htm.

Åslund, Olof / Skans, Oskar Nordström (2007) Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?; <http://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Working-papers/2007/Do-anonymous-job-application-procedures-level-the-playing-field/>.

Åslund, Olof / Skans, Oskar Nordström (2012) Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?; Industrial and Labor Relations Review 65/1:82-107
<http://ilr.sagepub.com/content/65/1/82.full.pdf+html>, 2014-11-11.

Attström, Karin (2007) Discrimination Against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment; International Migration Papers 86E; Geneva: ILO
http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp_list.htm, 2009-05-17.

Baert, Stijn / Cockx, Bart / Gheyle, Niels / Vandamme, Cora (2013) Do Employers Discriminate Less if Vacancies are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment; manuscript
<http://ideas.repec.org/p/rug/rugwps/13-830.html>, 2013-10-21.

Banaag, Mary-May (2015) Diskriminierung von BewerberInnen mit Migrationshintergrund in Österreich mittels anonymen Lebenslauf im Recruitingprozess präventiv entgegentreten; Diplomarbeit; Fachhochschule des bfi Wien.

Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Le Barbanchon, Thomas (2011) Do anonymous resumes make the battlefield more even? Evidence from a randomized field experiment; Congrès AFSE 2012, retrieved October 8, 2014 from
<http://www.touteconomie.org/conference/index.php/afse/aim/paper/viewFile/202/63>.

Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Le Barbanchon, Thomas (2013) Do Minority Candidates Benefit from Anonymous Job Applications? Evidence from a Randomized Field Experiment; manuscript

<http://www8.gsb.columbia.edu/rfiles/finance/Applied%20Microeconomics/fall%202013/Thomas%20Le%20Barbanchon.pdf>, 2015-01-09.

Behaghel, Luc / Crépon, Bruno / Le Barbanchon, Thomas (2014) Unintended Effects of Anonymous Resumes; IZA Discussion Paper No. 8517.

Berangy, Nasila (2014) Halbe Sachen; MO Magazin für Menschenrechte 35
<http://www.sosmitmensch.at/site/momagazin/alleausgaben/35/article/819.html>, 2015-03-10.

Bertrand, Marianne / Mullainathan, Sendhil (2004) Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination; American Economic Review 94/4:991-1013
http://www.anderson.ucla.edu/faculty/jason.snyder/Jason_Snyders_Website/Methods_files/Bertrand2004.pdf, 2011-11-25.

Best, Henning / Wolf, Christof (2010) Logistische Regression; in: Wolf/Best (Hg) 2010:827-854
http://www.handbuch-datenanalyse.de/sites/default/files/Wolf_Best_2010-Kap31.pdf, 2010-10-27.

Best, Henning / Wolf, Christof (2012) Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64/2:377-395.

Bøg, Martin / Kranendonk, Erik (2011) Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers; MPRA Paper 33332 <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/33332/>, 2015-02-04.

Böheim-Galehr, Gabriele / Beck, Erwin / Marte-Stefani, Evelyn / Schratz, Michael (2015) Schule der 10- bis 14-Jährigen in Vorarlberg: Empfehlungen und zentrale Ergebnisse; Pädagogische Hochschule Feldkirch.

Bös, Nadine / Roy Bucher, Pranati (2015) Bewerbungsmarathon. „Ich war ziemlich naiv und ahnungslos“; FAZ 2.7.2015 <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/bewerbungsmarathon-ich-war-ziemlich-naiv-und-ahnungslos-13668483.html>, 2015-11-02.

Bruderer, Manuela (2009) Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB; Dossier Nr. 66; SGB
www.sgb.ch/uploads/media/66_MB_d_MigrantInnen.pdf, 2015-09-14.

Buchsbaum, Gerlinde (2014) „anonymisierte Bewerbungen“. Projekt des AMS Wien/Service für Unternehmen 2013; Folien für die Konferenz „Arbeitsmarkt & Migration: Ein- und Ausgrenzungsmechanismen“, 3. Juni, Linz.

Budras, Corinna / Theissen, Bettine (2013) Anonyme Bewerbungen. Kandidat ohne Eigenschaften; FAZ 25.11.2013 <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/anonyme-bewerbungen-kandidat-ohne-eigenschaften-12675382.html>, 2015-11-02.

Bursell, Moa (2007) What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process; Working Paper 2007:7; The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).

Carlsson, Magnus / Rooth, Dan-Olof (2006) Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data; Discussion Paper 2281; Institute for the Study of Labour (IZA) <http://ftp.iza.org/dp2281.pdf>, 2008-12-04.

Cediey, Eric / Foroni, Fabrice (2007) Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin in France: A National Survey of Discrimination Based on the Testing Methodology of the ILO; International Migration Papers 85E; Geneva: ILO http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/info/imp_list.htm.

Chugh, Dolly (2004) Societal and Managerial Implications of Implicit Social Cognition: Why Milliseconds Matter; Social Justice Research 17/2:203-222.

Cuddy, Amy J C / Fiske, Susan T / Kwan, Virginia. S Y / Glick, Peter / Demoulin, Stéphanie. / Leyens, Jacques-Philippe, / Harris Bond, Michael / Croizet, Jean-Claude / Ellemers, Naomi / Sleebos, Ed / Htun, Tin Tin / Kim, Hyun-Jeong / Maio, Greg / Perry, Judi / Petkova, Kristina / Todorov, Valery / Rodríguez-Bailón, Rosa / Morales, Elena / Moya, Miguel / Palacios, Marisol / Smith, Vanessa / Perez, Rolando / Vala, Jorge / Ziegler, R. (2009) Stereotype content model across cultures: Towards universal similarities and some differences; British Journal of Social Psychology 48:1-33.

Degener, Jana (2014) Bitte keine persönlichen Infos; arbeitsmarkt BILDUNG KULTUR SOZIALWESEN 28/2014:iv-vii.

Degner, Juliane / Wentura, Dirk (2008) Messung von Vorurteilen; in: Petersen/Six (Hg) 2008:149-158.

Dovidio, John F. / Gaertner, Samuel L. (2000) Aversive Racism and Selection Decisions: 1989 and 1999; *Psychological Science* 11/4:315-319.

Dovidio, John F / Gaertner, Samuel L. / Kawakami, Kerry / Hodson, Gordon (2002) Why Can't We Just Get Along? Interpersonal Biases and Interracial Distrust; *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 8/2:88-102 http://psychotherapy-and-psychoanalysis.com/NPI_articles_for_download/Dovidio_aversive_racism-2.pdf, 2015-08-11.

Drydakis, Nick / Vlassis, Minas (2007) Ethnic Discrimination in the Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage and Wage Offers; manuscript
http://www.soc.uoc.gr/econ/wpa/docs/Correspondence_Test-1.pdf, 2011-11-25.

Drydakis, Nick / Vlassis, Minas (2010) Ethnic Discrimination in the Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage and Wage Offers; *The Manchester School* 78/3:201-218.

Ebermann, Erwin (Hg) (2007) *Afrikaner in Wien. Zwischen Mystifizierung und Verteufelung. Erfahrung und Analysen*; Wien: Lit.

Eriksson, Stefan / Johansson, Per / Langenskiöld, Sophie (2012) What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process; IFAU.

European Commission (1988) Eurobarometer 30; European Commission
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb30/eb30_en.pdf, 2010-02-15.

European Commission (1989) Racism and Xenophobia; Eurobarometer 30.2 Report 41; European Commission
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_41_en.pdf, 2010-05-09.

European Commission (1997) Eurobarometer 47.1, Report 113: Racism and Xenophobia in Europe, First results presented at the Closing Conference of the European Year Against Racism, Luxembourg, 18 & 19 December 1997
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_113_en.pdf, 2010-05-09.

European Commission (2004) Special Eurobarometer 60.1 Report 199: Citizenship and Sense of Belonging; European Commission
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_199_en.pdf, 2010-05-09.

European Commission (2007) Special Eurobarometer 65.4 Report 263: Discrimination in the European Union; http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_en.pdf, 2010-05-09.

European Commission (2008) Special Eurobarometer 69.1, Report 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes; European Commission http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf, 2010-05-09.

European Commission (2009) Special Eurobarometer 72.1 Report 317: Discrimination in the EU in 2009; European Commission http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf, 2010-05-09.

European Commission (2012) Special Eurobarometer 77.4 Report 393; European Commission http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf, 2015-05-09.

Fibbi, Rosita / Kaya, Bülent / Piguët, Etienne (2003) Le passeport ou le diplôme ? Etudes des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration ; Rapport de recherche 31/2003 ; Swiss Forum for Migration and Population Studies <http://doc.rero.ch/lm.php?url=1000.44.4.20070222144033-RW/31.pdf>, 2010-09-24.

Gächter, August (2014) Dequalifizierung als Problem der Verwertung von Ausbildungen von Migrant/Innen und Asylberechtigten in Tirol; Bericht im Auftrag des AMS Tirol; ZSI.

Gavand, Alain u.a. (2009) Rapport sur le CV anonyme. Contribution d'A Compétence Egale ; A Compétence Egale.

Goldin, Claudia / Rouse, Cecilia (2000) Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians; American Economic Review 90/4:715-741 http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/orchestrating_impartiality_the_effect_of_blind_auditions_on_female_musicians.pdf, 2015-06-29.

Greenwald, A G / McGhee, D E / Schwartz, J L K (1998) Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test; Journal of Personality and Social Psychology 74:1464-1480.

Heath, Anthony / Liebig, Thomas / Simon, Patrick / Krause, Karolin (2013) Discrimination against immigrants – measurement, incidence and policy instruments; in: SOPEMI 2013:191-230.

Heinimann, Eva / Margreiter, Ralf (2008) Smart Selection. Anonyme Bewerbung: Ein Zürcher Pilotprojekt für mehr Chancengleichheit und innovative Lehrlingsselektion. Schlussbericht; Kaufmännischer Verband Schweiz, Ressort Jugend <http://www.panorama.ch/pdf/bba4814b.pdf>, 2015-09-14.

Hellevik, Ottar (2009) Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy; *Quality & Quantity* 43/1:59-74.

Helsinki (2013) Helsinki now accepting "anonymous" job applications; News updated 15.2.2013 http://yle.fi/uutiset/helsinki_now_accepting_anonymous_job_applications/6496815.

Hjarnø, Jan / Jensen, Torben (1997) Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved job-søgning. Dansk national rapport efter oplæg fra ILO; Papers, migration no. 21; Esbjerg: Sydjysk Universitetsforlag.

Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2014) Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt; IHS http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/diskriminierung_migrantinnen_arbeitsmarkt.pdf, 2014-07-30.

Hoogendoorn, Sander / van Praag, Mirjam (2014) Ethnic Diversity and Team Performance: A Field Experiment, revised edition; Tinbergen Institute http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2105284, 2015-05-30.

IG Metall (2015) Die Anonymisierung von Bewerbungen; Faktenblatt 01/2015 http://www.igmetall.de/Faktenblatt%20Bewerbung-2-3-2015%20%282%29_7ab26e8f4ca58e0ab8b3ef40aee63751d9afb338.pdf, 2015-06-10.

Kaas, Leo / Manger, Christian (2010) Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment; Discussion Paper 4741; IZA <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>, 2011-11-25.

Kranendonk, Erik [2010] Anonymous job application and discrimination; MA Thesis, University of Rotterdam www.thesis.eur.nl/, 2014-11-11.

Kraska, Jürgen / Ciekanowski, Ralf (2012) Abschlussbericht Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ NRW (Januar 2011 – Juni 2012); Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Krause, Annabelle / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2010) Anonymisierte Bewerbungsverfahren; IZA Research Report No. 27.

Krause, Annabelle / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2011a) Der anonyme Weg zu mehr Chancengleichheit. Anonymisierte Bewerbungsverfahren im Praxistest; BIBB BWP 2/2011.

Krause, Annabelle / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2011b) A Little Less Discrimination? Anonymous Job Applications of Fresh Ph.D. Economists; manuscript.

Krause, Annabelle / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2011c) Anonymous Job Applications of Fresh Ph.D. Economists; IZA Discussion Paper 6100 <http://ftp.iza.org/dp6100.pdf>, 2014-11-11.

Krause, Annabelle / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2012a) Anonymous Job Applications of Fresh Ph.D. Economists; Economics Letters 117/2:441-444.

Krause, Annabelle / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F / Bösch, Ines / Alt, Ramona (2012b) Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungsverfahren" – Abschlussbericht; IZA Research Report No. 44; Institute for the Study of Labor (IZA) http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_44.pdf, 2015-05-28.

Krause, Annabelle / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2012c) Anonymous Job Applications in Europe; IZA Journal of European Labour Studies 1:5.

Krause, Annabelle / Rinne, Ulf / Zimmermann, Klaus F. (2014) Abschlussbericht des Projektes „Anonym Bewerbungen in Baden-Württemberg“; IZA Research Report No. 63.

Krause, Karolin / Liebig, Thomas (2011) The labour market integration of immigrants and their children in Austria; OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 127 http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-social-employment-and-migration-working-papers_1815199x.

Lahey, Joanna N. (2005) Age, women, and hiring: An experimental study; NBER Working Paper 11435 <http://www.nber.org/papers/w11435>, 2011-05-31.

Marsh, Alan / Sahin-Dikmen, Melahat (2003) Discrimination in Europe: Eurobarometer 57.0 Executive Summary; European Commission <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Eurobarometer.pdf>, 2009-05-17.

McGinnity, Frances / Nelson, Jacqueline / Lunn, Pete / Quinn, Emma (2009) Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment; Equality Authority <http://www.equality.ie/index.asp?docID=794>, 2010-07-02.

Meertens, Roel W / Pettigrew, Thomas F (1997) Is Subtle Prejudice Really Prejudice?; Public Opinion Quarterly 61/1:54-71.

Mood, Carina (2010) Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It; *European Sociological Review* 26/1:67-82.

NN / Frintrup, Andreas / Kempin, Olaf (2015) Anonyme Bewerbungen. „Gesamtwürdigung der Person unmöglich“; *FAZ* 02.02.2015 <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/anonymisierte-bewerbungen-13404576.html>, 2015-11-02.

OECD (2008) The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity; *OECD Employment Outlook* 2008:139-202.

Petersen, Lars Eric / Dietz, Jörg (2008) Diversity Management; in: Petersen/Six (Hg) 2008:311-319.

Petersen, Lars Eric / Six, Bernd (Hg) (2008) Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen; Beltz.

Pettigrew, Thomas F / Meertens, Roel W (1995) Subtle and Blatant Prejudice in Western Europe; *European Journal of Social Psychology* 25/1:57-75.

Pietraszewski, David / Schwartz, Alex (2014) Evidence that Accent is a Dimension of Social Categorization, Not a Byproduct of Perceptual Salience, Familiarity or Ease-of-processing; *Evolution and Human Behavior* 35/1:43-50

<http://www.cep.ucsb.edu/papers/Pietraszewski%20Schwartz%20Accent%202014a.pdf>, 2015-09-18.

Rakić, Tamara / Steffens, Melanie C. / Mummendey, Amélie (2011) Blinded by the accent! The minor role of looks in ethnic categorization; *Journal of Personality and Social Psychology* 100/1:16-29.

Riach, Peter A. / Rich, Judith (2002) Field Experiments of Discrimination in the Labour Market; *Economic Journal* 112:F480-F518 <http://www.res.org.uk/economic/freearticles/ecoj753.pdf>, 2007-04-03.

Rich, Judith (2014) What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000; Discussion Paper 8584; IZA http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=8584, 2015-10-31.

Rinne, Ulf (2014) Anonymous job applications and hiring discrimination: Anonymous job applications can level the playing field in access to jobs but cannot prevent all forms of discrimination; IZA <http://wol.iza.org/articles/anonymous-job-applications-and-hiring-discrimination>, 2014-11-11.

Rorive, Isabelle (2009) Proving Discrimination Cases: The Role of Situation Testing; Stockholm: Centre for Equal Rights, and Brussels: MPG http://www.migpolgroup.com/multiattachments/4307/DocumentName/153.ProvingDiscriminationCases_theroleofSituationTesting_EN_03.09.pdf, 2009-04-06.

Roth, Gerhard (2003) Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert; neue, vollständig überarbeitete Auflage; Suhrkamp.

Santner, Friederike / Adam-Maxová, Eva / Ebermann, Erwin (2007) Vergleichende Reaktionen auf afrikanische und österreichische Stellensuchende: eine Feldstudie; in: Ebermann (Hg) 2007:184-192.

Schadauer, Andreas / Springer, Benedikt (2015) Non-discriminatory & Diversity-enhancing Job Application and Recruiting Measures: Perceptions of Job Seekers and Employers in Austria; 3rd 'Equal is not Enough' Conference, Antwerp, Belgium, 4-6 February, 2015.

Schadauer, Andreas / Wiesinger, Judith (2015) Um ihre Chancen betrogen!
Die Auswirkungen rassistischer Diskriminierung auf die Arbeitssuche; WISO 38/1:179-193 <http://www.isw-linz.at/wiso-1-15>, 2015-09-28.

Schneider, Jan / Yemane, Ruta / Weinmann, Martin (2014) Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven; Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf, 2014-04-02.

SOPEMI (2013) International Migration Outlook. Annual Report, 2013 Edition; Paris: OECD.

Stevenage, Sarah V. / Neil, Greg J. (2014) Hearing Faces and Seeing Voices: The Integration and Interaction of Face and Voice Processing; Psychologica Belgica 54/3:266-281 <http://dx.doi.org/10.5334/pb.ar>, 2014-10-13.

Weichselbaumer, Doris (2003) Sexual orientation discrimination in hiring; Labour Economics 10:629-642 <http://www.fieldexperiments.com/>, 2008-12-04
<http://www.diversityworks.at/diversity/SexualOrientationDiscr.pdf>,

http://karlan.yale.edu/fieldexperiments/pdf/Weichselbaumer_Sexual%20Orientation%20Discrimination%20in%20Hiring.pdf, 2009-04-21.

Weichselbaumer, Doris (2004) Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection; Eastern Economic Journal 30:159-186

http://college.holycross.edu/eej/Volume30/V30N2P159_186.pdf,

<https://www.lse.ac.uk/collections/EPIC/documents/ICWeichsel.pdf>, 2009-04-21.

Weichselbaumer, Doris (2013) Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse eines Experiments; Vortrag bei der Tagung Femigration, 18. Oktober 2013, Linz.

Weichselbaumer, Doris (2014) Correspondence Testing; in: Hofer u.a. 2014:20-57.

Weichselbaumer, Doris (2015a) Testing for Discrimination against Lesbians of Different Marital Status: A Field Experiment; Industrial Relations 54/1:131-161.

Weichselbaumer, Doris (2015b) Beyond the veil: Discrimination against female migrants wearing a headscarf in Germany; manuscript.

Weichselbaumer, Doris (2015c) Discrimination against migrants in Austria: An experimental study; manuscript.

Wolf, Christof / Best, Henning (Hg) (2010) Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse; VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wood, Martin / Hales, Jon / Purdon, Susan / Sejersen, Tanja / Hayllar, Oliver (2009) A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities; Research Report No 607; Department of Work and Pensions <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep607.pdf>, 2010-07-02.

Zick, Andreas / Küpper, Beate (2008) Rassismus; in: Petersen/Six (Hg) 2008:111-120.

Ziegert, Jonathan C / Hanges, Paul J (2005) Employment discrimination: the role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias; Journal of Applied Psychology 90/3:553-562.