

Abschlussbericht des Projektes „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“



Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)

Dr. Annabelle Krause
(IZA)

Dr. Ulf Rinne
(IZA)

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(IZA, Universität Bonn)



Bonn und Stuttgart, im März 2014

Die Verfasser dieser Studie danken den Personalverantwortlichen der Organisationen, die uns ihre Erfahrungen und Sichtweisen mitgeteilt und uns die Daten zu Analysezwecken zur Verfügung gestellt haben, den Bewerberinnen und Bewerbern, die sich an der Online-Befragung beteiligt haben, den Mitarbeitenden der *Neutralen Stelle* Schneider Organisationsberatung und den Mitarbeitenden des Ministeriums für Integration Baden-Württemberg insbesondere Petar Drakul, Dr. Andreas Wüst und Christian Roth für die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit sowie hilfreiche Kommentare und Anmerkungen zu früheren Versionen dieses Berichtes.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Aufbau des Projektes	5
3	Methodik der Evaluation	7
3.1	Telefonische Interviews der Personalverantwortlichen	7
3.2	Anonyme Online-Befragung der Personalverantwortlichen	7
3.3	Online-Befragung der Bewerbenden	7
3.4	Quantitative Untersuchung zur Wirkung	8
4	Erwartungen und subjektive Bewertungen der Personalverantwortlichen und Bewerbenden	12
4.1	Bewertung durch Personalverantwortliche	12
4.1.1	Telefoninterviews nach Projektende	12
4.1.2	Anonyme Online-Befragung	15
4.2	Bewertung durch Bewerbende	24
5	Quantitative Wirkungsanalyse	32
5.1	Einladungswahrscheinlichkeiten und Arbeitsplatzangebote innerhalb anonymisierter Verfahren (ohne Vergleich)	34
5.1.1	Organisation 1	35
5.1.2	Organisation 2	37
5.1.3	Organisation 3	39
5.1.4	Organisation 4	40
5.2	Einladungswahrscheinlichkeiten und Arbeitsplatzangebote im Vergleich mit nicht-anonymisierten Bewerbungen	42
5.2.1	Organisation 1	42
5.2.2	Organisation 5	45
5.2.3	Organisation 6	48
5.2.4	Organisation 7	50
5.2.5	Alle randomisierten Verfahren zusammengefasst	51
6	Fazit	54
	Literaturverzeichnis	59
	Anhang	60

1 Einleitung

Zahlreiche Studien belegen, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt trotz verbesserter institutioneller Rahmenbedingungen weiterhin verbreitet ist (vgl. Krause et al., 2010 für eine Übersicht). So verringert allein die Angabe eines türkisch klingenden Namens bei gleicher Qualifikation die Chance auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für ein Praktikum in Deutschland – durchschnittlich um 14 Prozent, bei mittleren und kleinen Unternehmen sogar um 24 Prozent (vgl. Kaas und Manger, 2012). Zu den gleichen Ergebnissen kommt eine weitere Studie für den deutschen Ausbildungsmarkt: Schüler mit einem türkischen Namen haben auch bei gleicher Eignung verringerte Chancen, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zu erhalten (vgl. Schneider et al., 2014). Die Diskriminierungsrate ist auch in dieser Studie höher in kleinen Unternehmen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren stellen eine Möglichkeit zur Reduzierung von Diskriminierung im Bewerbungsprozess dar. Ihr Kerngedanke ist sehr überzeugend: Durch die Bereinigung der Bewerbungsunterlagen um Informationen etwa über das Geschlecht, einen etwaigen Migrationshintergrund oder das Alter entfällt die Möglichkeit, aufgrund dieser Merkmale zu diskriminieren. Dies betrifft zwar im Grundsatz nur die Entscheidung über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch (danach wird die Identität des Bewerbenden offenkundig), aber möglicherweise entfalten sich auch Effekte über diese Stufe hinaus. Denn ein Gespräch eröffnet dem Bewerber die Möglichkeit, von seinen fachlichen Qualitäten zu überzeugen. So gibt es Hinweise, dass Diskriminierung in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens, bei der Entscheidung über eine Einladung zum Bewerbungsgespräch, am höchsten ist (vgl. Cediey und Feroni, 2008). Anonymisierte Bewerbungsverfahren stellen somit eine potenziell attraktive Möglichkeit dar, Diskriminierung im Bewerbungsprozess zu reduzieren. Wichtig in diesem Zusammenhang ist zudem, dass Diskriminierung häufig ein unbewusster Prozess ist (Ziegert and Hanges, 2005). Bewerbungen ohne Informationen über die Identität der Bewerbenden können somit möglicherweise nicht nur bei bewusst diskriminierenden Personalverantwortlichen Chancen für eine objektivere Personalauswahl bieten, sondern auch bei denjenigen, die ohne Vorsatz handeln.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren wurden bereits in verschiedenen Ländern erprobt (vgl. Krause et al., 2010 für eine Übersicht). Zu den zwei größer angelegten Experimenten, die auch wissenschaftlich evaluiert wurden, zählen das schwedische und das französische Projekt. Im schwedischen Projekt hat sich gezeigt, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren die Einladungswahrscheinlichkeiten für weibliche Bewerbende und für Personen mit Migrationshintergrund erhöhen können. Für weibliche Bewerbende hat sich außerdem auch die

Chance, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten, erhöht (vgl. Åslund und Nordström Skans, 2012). Die vorläufigen Ergebnisse des französischen Experimentes zeigen, dass anonymisierte Lebensläufe die relativen Chancen von Frauen verbessern, wenn sie mit Männern um eine Stelle konkurrieren (vgl. Behaghel et al., 2012). Allerdings gibt es keinen Beleg dafür, dass Frauen auch im weiteren Verlauf des Bewerbungsprozesses von der Anonymisierung profitieren. Ein weiteres Resultat ist, dass die anonymisierten Lebensläufe helfen, dem Phänomen des Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma bzw. der „Homophilie“ (vgl. Byrne, 1971) entgegenzuwirken. Dieses Phänomen beschreibt die Tatsache, dass Personalverantwortliche dazu tendieren, Bewerbende des gleichen Geschlechts zu bevorzugen. Durch die Anonymisierung wurden also die Chancen für Männer und Frauen im Bewerbungsprozess angeglichen. Ein weiteres und unerwartetes Ergebnis ist, dass Bewerbende mit Migrationshintergrund oder mit Wohnsitz in einem Problembezirk unter den anonymisierten Lebensläufen zu leiden scheinen, da Informationen möglicherweise nicht mehr im Kontext interpretiert werden können.

Auch in Deutschland wurde von Ende des Jahres 2010 für eine Laufzeit von zwölf Monaten ein Modellprojekt auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) durchgeführt. Die Ergebnisse der Evaluation dieses Modellprojektes zeigen, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren in nahezu allen Beschäftigungsbereichen umsetzen lassen und Stellen erfolgreich besetzt werden können. Des Weiteren hat sich die Verwendung von standardisierten Bewerbungsformularen als empfehlenswerte Methode der Anonymisierung erwiesen. Außerdem hat sich gezeigt, dass innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren potenziell von Diskriminierung betroffene Gruppen die gleiche Chance auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch haben wie nicht von Diskriminierung betroffene Gruppen. Die Ergebnisse des Modellprojektes der ADS sind daher als ermutigend einzustufen (vgl. Krause et al., 2012b).

Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium für Integration Baden-Württemberg im Herbst 2012 ebenfalls ein Modellprojekt „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“ ins Leben gerufen, welches sich am Modellprojekt der ADS orientiert. Start des Projektes war Anfang des Jahres 2013 mit einer Laufzeit bis einschließlich Dezember 2013. Da sich beim bundesweiten Modellprojekt standardisierte Bewerbungsformulare als empfehlenswerteste Methode der Anonymisierung herausgestellt hatten, wurde im Rahmen des Projektes in Baden-Württemberg ausschließlich mit Bewerbungsformularen gearbeitet. Ein verstärkter Fokus lag dabei auf der Frage, ob und unter welchen Bedingungen das Verfahren auch bei kleinen und mittelständischen Unternehmen umsetzbar ist. Ein weiteres Ziel des Projektes war es, die Wirkung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu testen. Inwieweit herrscht Chancengleich-

heit innerhalb anonymisierter Bewerbungsverfahren für potenziell von Diskriminierung betroffener Gruppen und was passiert im Vergleich mit herkömmlichen Verfahren? Diese Fragen sollten im Hinblick auf die Wirkung anonymisierter Verfahren beantwortet werden.

Die Abschlussevaluation wurde nach Ablauf des Projektes Anfang des Jahres 2014 durchgeführt. Die wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung erfolgte durch das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Elf Organisationen waren freiwillig am Modellprojekt beteiligt. Die „Schablone im Kopf“ oder die „unbewusste Schere im Kopf“ beseitigen, das „Scheuklappen denken reduzieren“ und verhindern, „dass jemand vielleicht durchs Raster geht“ sind einige Beispiele der Beweggründe für die Projektteilnahme, die die Verantwortlichen in den Erstgesprächen vor Projektstart geäußert haben. Es wurden insgesamt 981 Bewerbungen im Projektverlauf eingesehen, 354 Personen wurden zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen und 67 Personen erhielten ein Jobangebot bzw. das Angebot eines Ausbildungsplatzes.

Im folgenden Bericht werden die Ergebnisse des Pilotprojektes in Baden-Württemberg vorgestellt. Nach einer Übersicht über den Aufbau des Projektes in Kapitel 2 und einer Erläuterung der Methodik der Evaluation in Kapitel 3 werden die Ergebnisse der Einschätzungen von Personalverantwortlichen aus telefonischen Interviews und einer anonymen Online-Umfrage sowie von Bewerbenden auch im Rahmen einer anonymen Online-Umfrage in Kapitel 4 dargestellt. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der quantitativen Evaluation erläutert, welche die Wirkung anonymisierter Bewerbungsverfahren auf Einladungswahrscheinlichkeiten von potenziell von Diskriminierung betroffenen Bewerbergruppen untersucht. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt aus datenschutzrechtlichen Gründen ohne Rückschlüsse auf einzelne Organisationen bzw. Bewerbende.

2 Aufbau des Projektes

An dem Modellprojekt in Baden-Württemberg beteiligten sich insgesamt elf Organisationen. 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. Aufgrund unerwarteter Umstrukturierungen bzw. der Veröffentlichung der Stellenausschreibung nur auf der Homepage der Organisation haben drei Organisationen keine Erfahrungen im Projektverlauf mit dem Verfahren sammeln können, da keine Bewerbungen eingegangen sind. Bei einer Organisation wurde versucht, über die Bundesagentur für Arbeit auszusprechen, was jedoch länger gedauert hatte als geplant, so dass auch hier leider nur eine Bewerbung pro Bewerbungsverfahren im Projektverlauf einging.

Beschäftigungsbereiche

Drei Organisationen haben den Beschäftigungsbereich der Auszubildenden als Projektbereich ausgewählt, vier weitere haben alle anfallenden Stellen anonymisiert ausgeschrieben und eine Organisation hat zwei Stellen im Fachkräftebereich anonymisiert. Generell waren die Stellen für hoch-, mittel- und geringqualifizierte Fachkräfte bestimmt, wie z.B. Ingenieure, Psychologen, Sozialarbeiter, Sekretär/innen, verschiedene Beamtenstellen und Hausmeisterstellen.

Projektdauer

Projektstart war Anfang 2013. Das Projekt war auf ein Jahr angelegt, somit sollten alle Bewerbungen, die in den jeweiligen Projektbereichen bis Ende Dezember 2013 eingingen, in der Auswertung berücksichtigt werden. Einige wenige Stellen wurden erst im Januar bzw. Februar 2014 besetzt, die aber auch noch bei der Evaluation berücksichtigt werden. Da die Einstellungsabläufe meist unterschiedlich sind, erfolgte der tatsächliche Projektstart der einzelnen Organisationen zeitlich versetzt.

Umfang der Anonymisierung

Angelehnt an das bundesweite Modellprojekt wurden folgende Angaben 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).

Neutrale Stelle

Aufgrund der Teilnahme mehrerer kleiner Organisationen hatte das Ministerium für Integration zu Anfang des Projektes entschieden, eine private Firma als unterstützende *Neutrale Stelle* in das Projekt mit einzubinden. Die Firma Schneider Organisationsberatung mit Sitz in Mainz und Trier hat diese Aufgabe während des Projektes übernommen. 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 Organisationen die Unterstützung der *Neutralen Stelle* bei der Anonymisierung der Bewerbungen genutzt.

3 Methodik der Evaluation

Die vorliegende Evaluation bezieht sich sowohl auf noch offene Fragen im Hinblick auf die praktikable Umsetzung von standardisierten Bewerbungsformularen als auch auf die Wirkung von anonymisierten Bewerbungsverfahren. Hierbei wurden neben qualitativen auch quantitative Methoden angewandt.

3.1 Telefonische Interviews der Personalverantwortlichen

Nach Projektende wurden die beteiligten Projekt- und/oder Personalverantwortlichen telefonisch interviewt. Ziel dieser Gespräche war es, die Erfahrungen im Projektverlauf zu erfassen. Die Interviews hatten einen eher offenen Gesprächscharakter, in dem keine eng formulierten Fragen gestellt wurden, sondern den Gesprächspartnern die Möglichkeit gegeben wurde, das ihnen Wichtige zu erwähnen. Die Aussagen der Personalverantwortlichen wurden anschließend dahingehend ausgewertet, Mehrfachnennungen von Erfahrungen zu identifizieren, um somit ein Gesamtbild der subjektiven Erfahrungen abbilden zu können.

3.2 Anonyme Online-Befragung der Personalverantwortlichen

Um die persönlichen Gespräche durch gezieltere Fragen und eine höhere Vergleichbarkeit in den Antworten zu ergänzen, wurde zudem zu Projektbeginn und Projektende eine standardisierte Online-Umfrage durchgeführt. Dabei sollte der zeitliche Aspekt bei der Auswahl von Bewerbenden eine Rolle spielen sowie etwaige Veränderungen der Erwartungshaltung an das anonymisierte und standardisierte Bewerbungsverfahren erfragt werden. Beide Umfragen waren sehr ähnlich aufgebaut, um eine hohe Vergleichbarkeit zwischen den Antworten zu gewährleisten und mögliche Veränderungen nach Projektablauf zu erfassen. Die Online-Umfrage wurde anonym durchgeführt, d.h. ohne Information darüber, in welcher Organisation der Betreffende arbeitet. Dies sollte auch eine Ergänzung zu den telefonischen Interviews darstellen, indem den betreffenden Personalverantwortlichen die Möglichkeit gegeben werden sollte, auch anonym ihre Meinungen äußern zu können. Die Auswertung erfolgte durch eine deskriptive Darstellung des Antwortverhaltens.

3.3 Online-Befragung der Bewerbenden

Darüber hinaus erschien es sinnvoll, auch die Bewerbenden zu ihren Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren im Rahmen des Modellprojektes zu befragen. Auch hier bot es sich an, einen standardisierten Fragebogen zu verwenden. Dies geschah ebenfalls im

Rahmen einer Online-Umfrage. Die Bewerbenden wurden hierzu durch einen Link zur Umfrage entweder durch die *Neutrale Stelle* informiert, nachdem sie auf der Homepage ihr ausgefülltes Bewerbungsformular hochgeladen hatten oder falls die Organisation nicht mit der *Neutralen Stelle* kooperierte, direkt durch die Eingangsbestätigung der Bewerbungen bei der jeweiligen Organisation informiert. Die Auswertung erfolgte durch eine deskriptive Darstellung des Antwortverhaltens.

3.4 Quantitative Untersuchung zur Wirkung

Die Vorgehensweise der quantitativen Evaluation des Modellprojektes orientiert sich grob an Krause et al. (2012b). Das übergeordnete Ziel hierbei ist es, die *kausalen* Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren auf die Einladungschancen der potentiell von Diskriminierung betroffenen Gruppen in den beteiligten Organisationen zu ermitteln. Hierfür benötigt man erstens eine gewisse Mindestanzahl von Bewerbungen, um eine realistische Chance zu haben, belastbare und statistisch aussagekräftige Effekte messen zu können. Zweitens sind Daten über eine Vergleichsgruppe erforderlich. In anderen Worten bedeutet dies eine Gruppe von Bewerbenden, die nicht anonymisiert betrachtet wurden. Diese Vergleichsgruppe sollte der Experimentalgruppe, also der Gruppe, die anonymisiert betrachtet wurde, in ihren Merkmalen möglichst ähnlich sein, so dass mögliche Auswirkungen von anonymisierten Bewerbungsverfahren nicht auf bloße Unterschiede zwischen der Experimental- und der Vergleichsgruppe zurückzuführen sind.

Trotz der sehr hohen Kooperationsbereitschaft der beteiligten Organisationen beschränkt sich die quantitative Untersuchung der *kausalen* Effekte auf eine Teilmenge der am Modellprojekt beteiligten Organisationen. So werden bei einem Teil der Organisationen nur Daten von anonymisierten Bewerbenden untersucht, da hier keine Daten über eine Vergleichsgruppe zur Verfügung stehen. Für den anderen Teil der Organisationen, bei denen Daten über eine Vergleichsgruppe vorhanden sind, wird der Vergleich zwischen anonymisierten und nicht-anonymisierten Bewerbenden untersucht. Diese beiden Schritte werden nachfolgend noch einmal genauer erläutert.

Einladungswahrscheinlichkeiten innerhalb anonymisierter Verfahren (ohne Vergleich)

In dieser Stufe werden nur Individualdaten von Bewerbenden aus beteiligten Organisationen verwendet, die im Rahmen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens erhoben wurden und für die keine Vergleichsgruppe zur Verfügung steht. Hier erfolgt noch *keine* Ermittlung von kausalen Effekten der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren. Stattdessen wird eine grundlegende Hypothese hinsichtlich der Wirkung anonymisierter Bewerbungsverfah-

ren getestet – und zwar, ob durch die Anonymisierung von personenbezogenen Informationen wie etwa das Geschlecht tatsächlich die Möglichkeit entfällt, auf Grundlage dieser Merkmale zu diskriminieren. Ist dies der Fall, sollten keine systematischen Unterschiede in den Einladungswahrscheinlichkeiten bestimmter Personengruppen existieren, wenn objektive Einstellungskriterien wie etwa die Qualifikation der Bewerbenden in der Analyse berücksichtigt werden.

Einladungswahrscheinlichkeiten im Vergleich mit nicht-anonymisierten Bewerbungen

Ob die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren tatsächlich Auswirkungen auf die Einladungswahrscheinlichkeiten bestimmter Gruppen hat, kann durch den Vergleich mit Daten untersucht werden, welche die Situation ohne anonymisierte Bewerbungen möglichst genau approximieren (die sogenannte kontrafaktische Situation). Idealerweise verfügt der Wissenschaftler über Daten aus vergangenen Bewerbungsverfahren und parallel laufenden Verfahren, um Veränderungen über die Zeit und das Wissen um die Teilnahme am Projekt und somit mögliche Verhaltensänderungen der Personalverantwortlichen in der Analyse berücksichtigen zu können. Daten aus der Vergangenheit sind jedoch häufig nicht vorhanden.

Aus diesem Grund wurde bei drei beteiligten Organisationen eine sogenannte Randomisierung innerhalb der einzelnen Bewerbungsverfahren durchgeführt (siehe auch Krause et al., 2012a). Hierbei entscheidet der Zufall, ob eine Bewerbung mit oder ohne Deckblatt des Bewerbungsformulars an die Personalverantwortlichen weitergeleitet wird. Dadurch sollten zwei gleich große vergleichbare Gruppen entstehen. Aus wissenschaftlicher Sicht entsteht durch die Zufallszuteilung eine annähernd optimale Vergleichssituation: Die ermittelten Ergebnisse, die anzeigen, ob und inwiefern anonymisierte Bewerbungen die Einladungswahrscheinlichkeiten bestimmter Gruppen ändern, können tatsächlich mit großer Sicherheit auf die Einführung des neuartigen Bewerbungsverfahren zurückgeführt werden. Wie in der Medizin durch Placebo-Tests können also viele andere Faktoren ausgeschlossen werden, die sich ansonsten auch auf die Einladungswahrscheinlichkeiten auswirken können, wie z.B. die Bewerberlage, die Bewerberstruktur und die Arbeitsmarktlage. Dadurch wird eine Situation vermieden, in der die Vergleichsgruppen nicht vergleichbar zur Experimentalgruppe sind. Ein potenzieller Nachteil der Randomisierung besteht darin, dass Personalverantwortliche ihr Verhalten allein durch das Wissen um die Teilnahme an einem Modellprojekt ändern könnten. 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 ste-

hen. Dieser potenzielle Nachteil sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Ein wichtiger Vorteil in der Methode der Randomisierung besteht jedoch darin, dass beide Gruppen auch in Bezug auf das Bewerbungsformular vergleichbar sind. Da sich im Projektverlauf zwei Faktoren geändert haben – zum einen die Anonymisierung personenbezogener Merkmale und zum anderen das standardisierte Bewerbungsformular – sind Bewerbungsverfahren aus parallel laufenden Verfahren in diesem Fall auch nur bedingt vergleichbar, da man z.B. eine herkömmliche Bewerbungsmappe mit einem standardisierten Bewerbungsformular vergleichen würde. Aus diesen Gründen stellt eine randomisierte Gruppeneinteilung die präferierte Methode für die Evaluation dieses Projektes dar.

Die Randomisierung fand in den jeweiligen Organisationen (bzw. für eine Organisation in der *Neutralen Stelle*) dann wie folgt statt: Alle Bewerbenden, die sich auf die entsprechende Stelle bewarben, benutzten das standardisierte Bewerbungsformular. Dann entschied der Zufall, ob dieses Formular mit oder ohne Deckblatt an die Personalverantwortlichen weitergeleitet wurde. Dies geschah entweder durch den Wurf einer Münze oder nach Bewerbungseingang (z.B. wurden alle geraden Zahlen der Bewerbungseingänge anonymisiert weitergeleitet). Dadurch entstehen zwei gleich große Gruppen, wovon die eine die Experimentalgruppe und die andere die Vergleichsgruppe darstellen. Die Bewerbenden wurden bei den zutreffenden Organisationen durch einen entsprechenden Hinweis im Bewerbungsformular darauf hingewiesen, dass nur jede zweite Bewerbung anonymisiert weitergegeben würde.

Sämtliche Daten und Informationen, die im Rahmen der quantitativen Wirkungsanalyse verwendet werden, sind von den beteiligten Organisationen und der *Neutralen Stelle* erhoben worden. Die quantitative Wirkungsanalyse untersucht zunächst, inwieweit sich die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren auf die Wahrscheinlichkeit ausgewirkt hat, dass bestimmte Personengruppen eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten. Das Überstehen dieser ersten Runde eines Bewerbungsverfahrens ist dabei abhängig vom jeweiligen Verfahren definiert und kann in einer Einladung zu einem persönlichen Gespräch oder einem Eignungstest bestehen. Wenn die Anzahl der Bewerbenden und der Arbeitsplatzangebote es zulässt, wird in einem zweiten Schritt analog analysiert, inwieweit sich die Wahrscheinlichkeit für ein Arbeitsplatzangebot durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren geändert hat.

Alle Analysen basieren auf separaten linearen Regressionen, bei denen eine abhängige Variable (Einladungswahrscheinlichkeit oder Arbeitsplatzangebot) in Zusammenhang mit mehreren unabhängigen Variablen (Geschlecht, Migrationshintergrund, Qualifikation der Bewerber)

benden etc.) gebracht wird. Die Ergebnisse zeigen, ob die unabhängigen Variablen die abhängige Variable beeinflussen (statistische Signifikanz) und wie hoch dieser Einfluss ist (Wert des Koeffizienten).

4 Erwartungen und subjektive Bewertungen der Personalverantwortlichen und Bewerbenden

4.1 Bewertung durch Personalverantwortliche

4.1.1 Telefoninterviews nach Projektende

Nach offiziellem Projektende wurden im Januar 2014 Telefoninterviews mit allen Arbeitgebern geführt, die mindestens eine Stelle ausgeschrieben und Bewerbungen erhalten hatten. Dies trifft auf insgesamt acht Organisationen zu. Außerdem fand ein Gespräch mit der *Neutralen Stelle* statt, das zudem noch einen zusätzlichen Blick auf die praktischen Abläufe geben sollte. Die Erfahrungen im Projektverlauf sind im Folgenden für alle Projektbeteiligten zusammengefasst. Es gibt sowohl auf der Positiv- als auch auf der Negativseite Punkte, die mehrfach genannt wurden. Diesen Mehrfachnennungen gilt jeweils zu Beginn der Fokus.

Vorteile des anonymisierten Bewerbungsformulars

Es wurden insgesamt drei wiederkehrende Themen auf der Positivseite erkannt. Erstens haben mehrere Arbeitgeber angemerkt, dass durch die Standardisierung eine leichtere Vergleichbarkeit zwischen den Bewerbungen besteht und durch eine schnellere Informationsfindung eine Zeitersparnis bei der Durchsicht der Unterlagen eintritt.

Zweitens wurden die Erwartungen bezüglich des anonymisierten Bewerbungsverfahrens in dem Sinne erfüllt, als dass Personen, die man sonst aufgrund von z.B. bestimmten Zeugnisnoten nicht eingeladen hätte, nun eingeladen und teilweise auch eingestellt wurden (Zitat: „Man kann sich nicht blenden lassen“).

Drittens wurde häufig die Tatsache beschrieben, dass die eingegangenen Bewerbungen qualitativ hochwertiger als in vergangenen Verfahren waren. Die Personen, die sich letztlich bewerben, scheinen ernsthaftes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu haben.

Einzelne Aussagen enthielten z.B. die Rückmeldung seitens der Bewerbenden, dass ihnen durch das Formular nochmal klar wurde, warum sie sich bewerben und dass dies eine gute Vorbereitung für das Vorstellungsgespräch war. Ein Arbeitgeber hat außerdem einen Anstieg der Bewerbungsanzahl festgestellt, was auf das anonymisierte Verfahren zurückgeführt wurde. Darüber hinaus wurde in einem Fall sogar ein kürzerer Bewerbungsprozess festgestellt und ein Arbeitgeber hat angemerkt, dass der Aufwand zur Erstellung des Bewerbungsformulars nicht sehr hoch war.

Nachteile des anonymisierten Bewerbungsformulars

Die ersten drei Punkte beziehen sich auf die Frage des Zeitaufwandes. Zum einen war die Erstellung des Bewerbungsformulars im Vergleich mit dem klassischen Bewerbungsverfahren teilweise mit längeren internen Abstimmungsprozessen verbunden. Zum anderen wurden die Informationen, die aus dem Formular hervorgingen, teilweise als „Masse“ im negativen Sinne empfunden. Hier mussten sich einige Arbeitgeber zunächst einen Überblick verschaffen und eine neue Strategie entwickeln, die Bewerbungen durchzusehen. Außerdem mussten insbesondere bei Beamtenstellen die Zeugnisse nach der Einladung mit den Zulassungsvoraussetzungen abgeglichen werden. Dies stellte einen doppelten Aufwand dar und war teilweise durch Absagen seitens der Bewerbenden begleitet, da so mehr Zeit als üblich zwischen der Einladung und dem Vorstellungsgespräch verging. Daher haben einige Arbeitgeber die Erstellung des Bewerbungsformulars und den darauffolgenden Prozess als zeitlichen Mehraufwand empfunden.

Die folgenden zwei Punkte beziehen sich auf die Bewerbendenseite im Auswahlprozess. Zum einen gab es deutlich mehr Nachfragen zum Bewerbungsformular und -ablauf seitens der Bewerbenden. Einzelne Bewerbende haben im ersten Schritt sogar eine übliche Bewerbungsmappe verschickt und mussten dann nochmal aufgefordert werden, das Bewerbungsformular auszufüllen. Zum anderen machen viele Bewerbende Fehler beim Ausfüllen des Formulars. Beispielsweise gab es Schwierigkeiten im Hinblick auf geschlechtsneutrale Formulierungen, so dass indirekte Rückschlüsse teilweise möglich waren.

Die letzten beiden Punkte beziehen sich auf die Art der Stelle im Bewerbungsverfahren. Zum einen haben Bewerbende auf Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen sowie nicht-technikaffine Bewerbende häufiger Probleme mit dem Ausfüllen des Formulars. Außerdem haben einige Arbeitgeber eine rückläufige Anzahl von Bewerbungen festgestellt, was sie mit dem anonymisierten Bewerbungsformular in Verbindung bringen. Hierzu wurde die Sorge genannt, dass insbesondere bei Berufen, in denen schon Fachkräftemangel herrscht, die Anzahl der Bewerbungen letztlich noch mehr sinkt.

Fünf weitere Punkte, die als problematisch aufgefallen sind, und von jeweils einem Arbeitgeber genannt wurde, sind die folgenden: Einige Bewerbende haben ähnliche Antworten auf Fragen im Bewerbungsformular gegeben. In diesem Zusammenhang wurde die Vermutung des „Antworten googeln“ geäußert, was jedoch vermutlich auch im z.B. Motivationsschreiben einer herkömmlichen Bewerbung vorkommen kann. Deshalb wurde gesagt, dass die betroffenen Fragen möglicherweise besser im Bewerbungsgespräch aufgehoben seien. Außerdem wurde die „Gesichtslosigkeit“ der Bewerbungen beanstandet. Hierzu wurde jedoch

auch gesagt, dass ein Gewöhnungseffekt eintreten könne. Bei einem Verfahren wurden nicht wahrheitsgemäße Angaben im Formular seitens der Bewerbenden erst im Vorstellungsgespräch bzw. mit der Zusendung der üblichen Unterlagen offenbar. Außerdem waren indirekte Rückschlüsse durch nicht-anonymisierte Arbeitsproben (z.B. Diplomarbeiten) bei einem Verfahren möglich. Schließlich hatten Mac und Tablet-Benutzer Probleme mit dem Formular im Adobeformat – dieses ist jedoch wohl Adobe geschuldet. In diesem Fall wäre eine Onlinemaske eine mögliche Alternative zum Formular.

Fazit

Insgesamt lässt sich zunächst feststellen, dass sich der Durchschnitt der Bewerbungsqualität durch das anonymisierte Bewerbungsformular erhöht. Einige Arbeitgeber waren zunächst unsicher, da gleichzeitig weniger Bewerbungen eingegangen sind, kamen aber im Laufe der Zeit zu dem Ergebnis, dass sich die Qualität erhöht hat. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Bewerbenden, die nicht auf die Stelle passen, bewerben, sinkt, wodurch die Arbeitgeber Zeit einsparen können. In einem Einzelfall wurde von einem Verfahren berichtet, das vor dem Modellprojekt durchgeführt wurde und an dem sich ca. 100 nicht geeignete Bewerbende beworben hatten. Im darauffolgenden anonymisierten Verfahren fielen diese 100 Bewerbungen weg.

Darüber hinaus erscheint der Einsatz des anonymisierten Bewerbungsformulars sinnvoller bei Stellen für mittel- und hochqualifizierte Bewerbende, die keine Probleme in der Computerhandhabung haben und möglicherweise weniger Fehler beim Ausfüllen des Formulars in Bezug auf die (geschlechts-)neutrale Formulierung machen.

Jede Umstellung eines bestehenden Prozesses ist anfänglich mit einer gewissen Investition und Anstrengung verbunden. So ist die Erstellung des Bewerbungsformulars für den Großteil der Projektteilnehmer mit einem zeitlichen Mehraufwand verbunden, der gleichzeitig mit der Größe der Organisation zusammenhängt. Muss das Formular über mehrere Hierarchiestufen intern abgestimmt werden, verlängert sich der Prozess. Gleichzeitig kann die Anzahl (und Art) der Fragen im Formular optimiert werden – mehr ist hier nicht unbedingt gleich besser. Für mehrere Arbeitgeber hat sich der Mehraufwand im Nachhinein jedoch gelohnt, da bei der Durchsicht der Unterlagen aufgrund einer leichteren Vergleichbarkeit eine Zeiterparnis eintritt. Mit mehr Erfahrung werden sich diese Prozesse vermutlich einfacher gestalten.

Diejenigen Personalverantwortlichen, die gerne ihre „Scheuklappen loswerden“ (Zitat) und den Fokus auf die Faktoren legen möchten, die sie in der ersten Auswahl interessieren, kön-

nen dies mit dem anonymisierten Bewerbungsformular sicherlich erreichen. Wenn es zum Anforderungsprofil (kein Mangelberuf, keine geringe Qualifikation) passt, ist der Einsatz eines nach Anzahl und Art der Fragen optimierten Formulars sinnvoll.

4.1.2 Anonyme Online-Befragung

Insgesamt haben an der ersten Online-Umfrage 16 und an der zweiten 22 Personalverantwortliche teilgenommen.¹ Unter denen, die statistische Angaben zu ihrer Person gemacht haben (insgesamt 26)², sind 58 Prozent weiblich, haben nur knapp vier Prozent einen Migrationshintergrund und keinen (Fach-)Hochschulabschluss. Das Durchschnittsalter beträgt etwa 44 Jahre. Etwa zwei Drittel der Befragten haben mehr als vier Jahre Erfahrung in der Personalauswahl.

Folgende Hypothesen standen im Mittelpunkt der Online-Befragung, deren Ergebnisse mehr oder weniger der Reihe nach im Folgenden präsentiert werden:³

Hypothese 1: Personenbezogene Informationen des Bewerbenden lenken „vom Wesentlichen“ ab.

Hypothese 2: Anonymisierte Bewerbungen machen die Personalauswahl objektiver.

Hypothese 3: Anonymisierte Bewerbungen machen die Personalauswahl effizienter.

Hypothese 4: Standardisierte Bewerbungsformulare machen die Personalauswahl objektiver.

Hypothese 5: Standardisierte Bewerbungsformulare machen die Personalauswahl letztlich effizienter, da sich die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Bewerbungen erhöht.

Hypothese 6: Der Aufwand, ein standardisiertes Bewerbungsformular für eine bestimmte Stellenausschreibung zu entwickeln/anzupassen, steht in einem günstigen Verhältnis zum Effizienzgewinn bei der Bewerbendenauswahl.

¹ Es wurden alle Antworten von Personalverantwortlichen, die bis zum 14.01.2014 an der ersten und bis zum 21.02.14 an der zweiten Umfrage teilgenommen haben, berücksichtigt.

² Üblicherweise verwendet man für eine Stichprobe nur Beobachtungen, für die alle relevanten Merkmale vorhanden sind. Da in diesem Fall die Anzahl der Beobachtungen sowieso sehr gering ist, werden alle für eine Frage vorhandene Beobachtungen genutzt, auch wenn dieselbe Person entweder keine Angabe zum Geschlecht, aber Antworten auf inhaltliche Fragen gegeben hat oder andersherum.

³ Der Fragebogen der Erstbefragung befindet sich im Anhang als Fragebogen A.1. Der Fragebogen der Zweitbefragung weicht nur leicht davon ab.

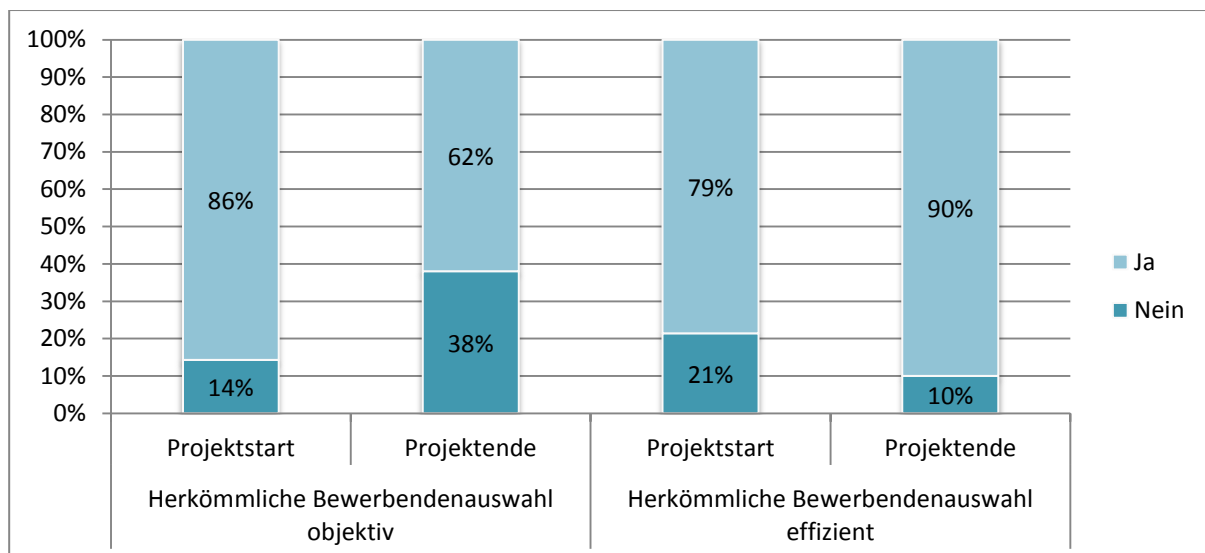
Hypothese 7: Der Informationsgehalt im standardisierten Bewerbungsformular ist höher als bei herkömmlichen Bewerbungen, da die Organisation Informationen gezielter abfragen kann.

Hypothese 8: Anonymisierte Bewerbungsformulare enthalten genug Informationen des Bewerbenden, aber Arbeitszeugnisse sind unabdingbar, da sie Fremdeinschätzungen enthalten.

Hypothese 9: Anonymisierte Bewerbungsverfahren haben positive und negative Nebeneffekte.

Hypothese 10: Standardisierte Bewerbungen reduzieren den Zeitaufwand bei der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen und Auswahl der Bewerbenden.

Abbildung 1: Einstellungen zum bisherigen/herkömmlichen Auswahlverfahren

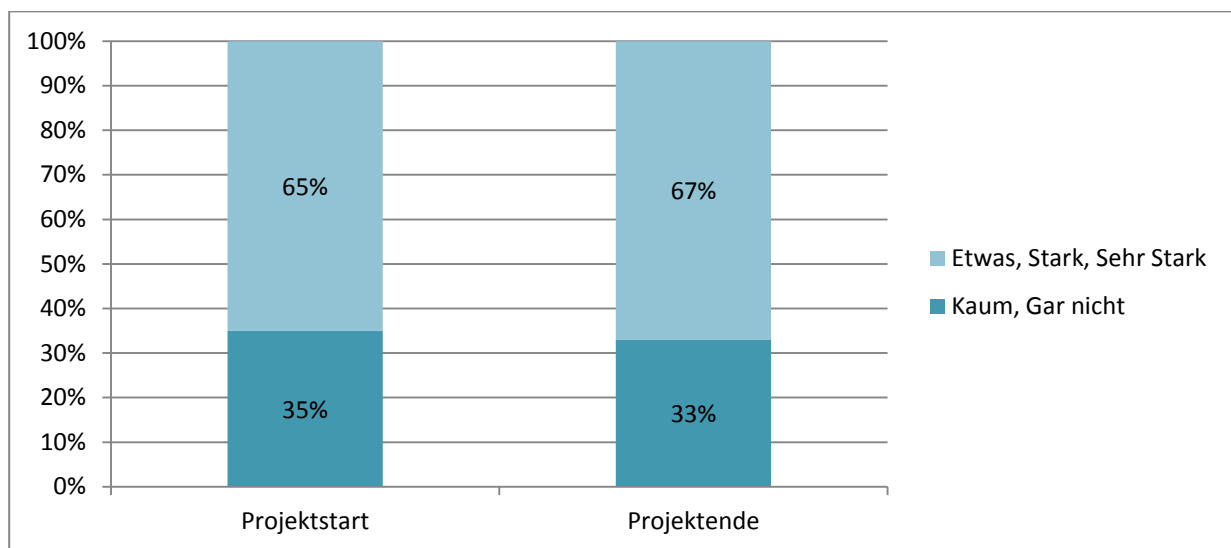


Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 14, 21, 14, 20.

Im ersten Schritt des Fragebogens wurden die Einstellungen zum herkömmlichen, nicht-anonymisierten Bewerbungsverfahren erfasst. Abbildung 1 zeigt, dass vor Projektstart nur 14 Prozent der Befragten der Meinung sind, dass die herkömmliche Bewerbendenauswahl nicht objektiv ist. Nach Projektende steigt dieser Anteil jedoch auf 38 Prozent, so dass mehr Personen der Meinung sind, die herkömmliche Bewerbendenauswahl sei nicht objektiv. Diese Anpassung nach Projektende ist nicht überraschend und zeigt, dass durch den Projektverlauf die Objektivität eines herkömmlichen nicht-anonymisierten Verfahrens häufiger in Frage gestellt wird. Die gleiche Frage wurde außerdem im Hinblick auf die Effizienz gestellt: hier zeigt sich sowohl vor als auch nach dem Projekt eine deutliche Mehrheit von 79 Prozent bzw. 90 Prozent, die die herkömmliche Bewerbendenauswahl als effizient einstufen.

Im zweiten Schritt wurde der Einfluss von personenbezogenen Merkmalen auf die Bewerbendenauswahl erfasst, siehe Abbildung 2. Sowohl vor Projektstart als auch nach Projektende sagt eine zwei Drittel Mehrheit der Personalverantwortlichen, dass personenbezogene Informationen einen sehr starken, starken oder etwas Einfluss auf die Personalauswahl haben im Vergleich zu gar keinem oder kaum Einfluss. Diese breite Zustimmung von Personalerseite wurde so noch nicht gezeigt und ist ein klares Ergebnis gegenüber dem häufig genannten Argument, dass die Personalauswahl sowieso schon nur auf der Qualifikation der Bewerbenden basiert. Nach Projektende ist die Zustimmung leicht von 65 auf 67 Prozent angestiegen. Es sollte jedoch an diesem Punkt erwähnt werden, dass dieses Ergebnis keine eindeutigen Hinweise auf Diskriminierung liefert, da in der Umfrage nach dem generellen Einfluss von personenbezogenen Informationen gefragt wurde und nicht, *ob* die Befragten aufgrund personenbezogener Merkmale ihre Personalauswahl treffen. Mindestens 45 Prozent sagen, dass das Alter und das Foto einen besonders starken Einfluss haben (nicht grafisch dargestellt).⁴ 33 Prozent nennen die Herkunft, 28 Prozent eine Behinderung, 17 Prozent das Geschlecht und elf Prozent den Familienstand als Einflussfaktoren.

Abbildung 2: Einfluss von personenbezogenen Informationen auf Personalauswahl



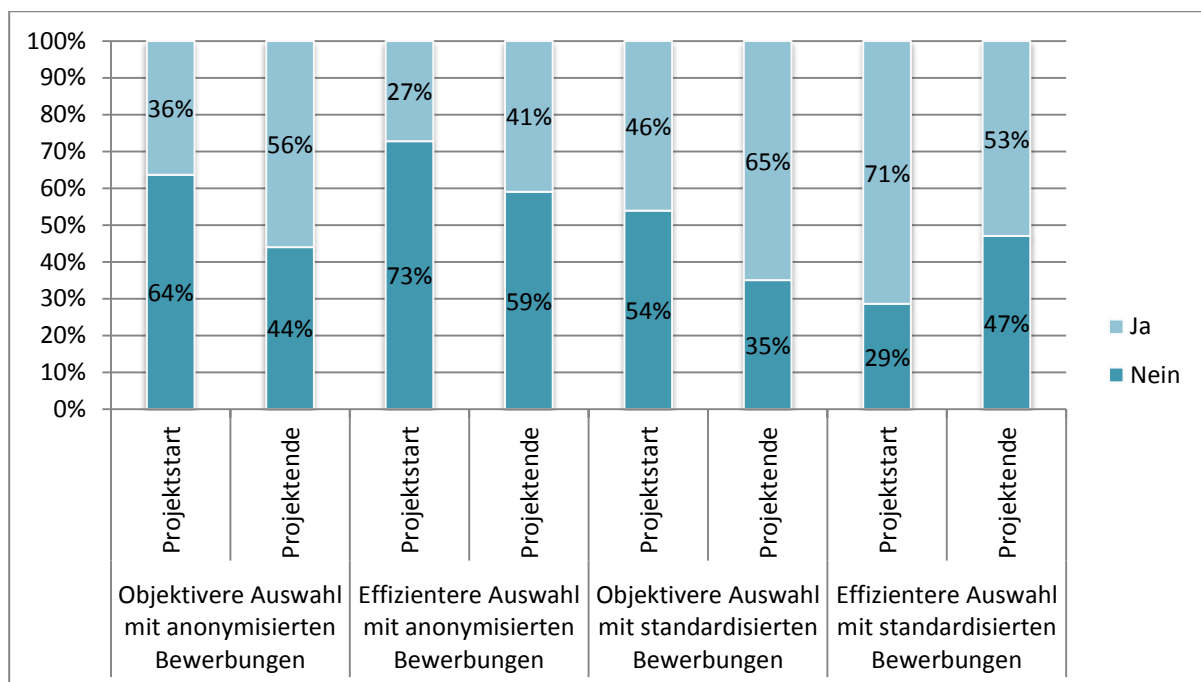
Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 14, 21.

Abbildung 3 zeigt die Einstellungen zum anonymisierten und standardisierten Bewerbungsverfahren auf. Die Aussagen vom Projektanfang können in diesem Fall als Erwartungen interpretiert werden. Nach Projektende empfinden mehr Befragte die Auswahl mit anonymi-

⁴ Aufgrund eines Programmierfehlers können für diese Frage nur die Antworten aus der zweiten Welle, also nach Projektende, berücksichtigt werden.

sierten Bewerbungen objektiver und effizienter, was sich in Bezug auf die Objektivität mit den Ergebnissen aus Abbildung 1 deckt. Im Hinblick auf die Objektivität steigt die Zustimmung sogar auf über 50 Prozent. Auch die objektivere Auswahl mit *standardisierten* Bewerbungen findet eine um 20 Prozentpunkte größere Zustimmung von 65 Prozent nach Projektende. Lediglich die Einstellungen zur effizienteren Auswahl mit standardisierten Bewerbungen findet nach Projektende weniger Zustimmung, jedoch beträgt der Anteil derer, die standardisierte Bewerbungen als effizienter einstufen, immer noch über 50 Prozent.

Abbildung 3: Einstellungen zum anonymisierten und standardisierten Verfahren

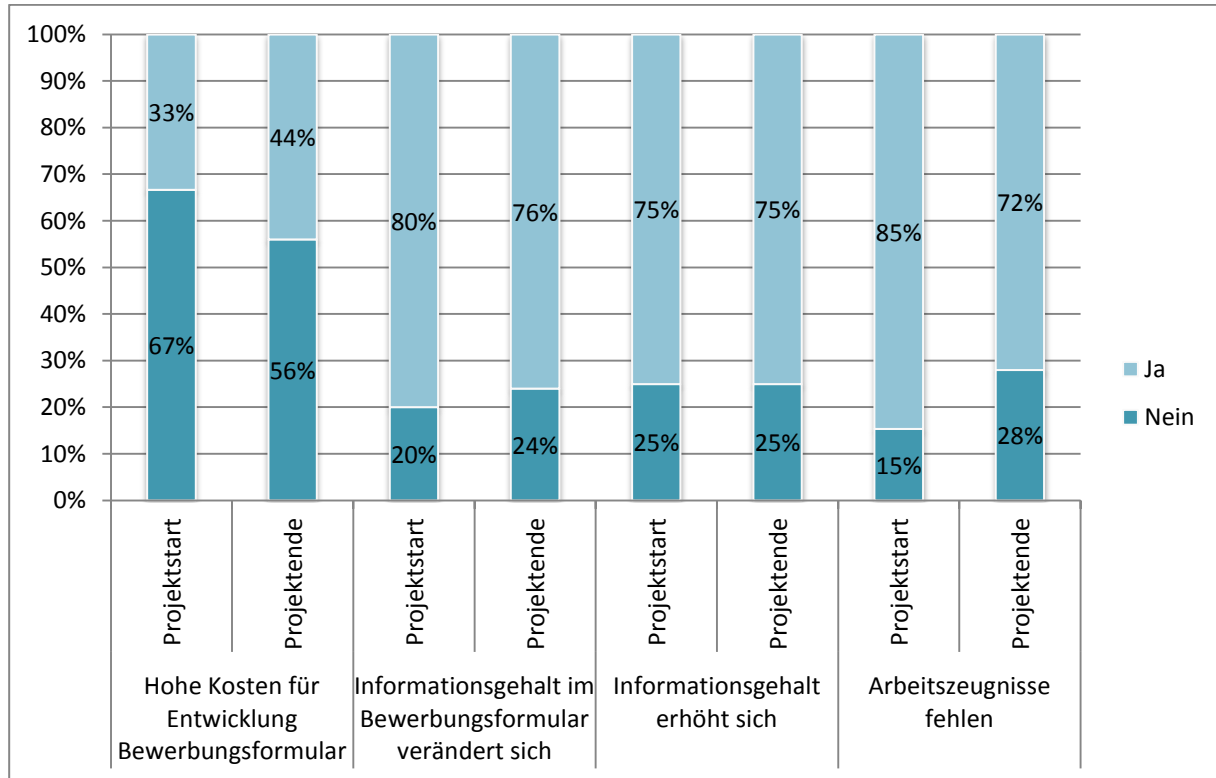


Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 11, 18, 11, 17, 13, 17, 14, 19.

Der dritte Teil der Umfrage bezog sich auf spezielle Eigenschaften des anonymisierten Bewerbungsformulars, siehe Abbildung 4. Zunächst wird die Frage, ob die Entwicklung des Bewerbungsformulars hohe Kosten nach sich zieht, betrachtet. Sowohl vor als auch nach Projektende behaupten weniger als die Hälfte der Befragten, dass hohe Kosten entstehen, jedoch ist der Anteil leicht von 33 Prozent auf 44 Prozent gestiegen. Relativ unverändert bleibt außerdem die Meinung zum veränderten Informationsgehalt im Formular und der Frage, ob sich der Informationsgehalt erhöht. Beide Fragen erhalten sowohl vor Projektstart als auch nach Projektende eine breite Zustimmung von bis zu 80 Prozent. Die Meinung darüber, ob wichtige Informationen über die Bewerbenden verloren gehen, wenn Arbeitszeugnisse nicht Teil der Bewerbungsunterlagen in der ersten Stufe sind, verändert sich leicht nach Projekt-

ende, indem weniger Befragte dem zustimmen. Jedoch ist mit 72 Prozent der Anteil derjenigen, denen Arbeitszeugnisse fehlen, immer noch hoch.

Abbildung 4: Einstellungen zu Kosten und Informationsgehalt

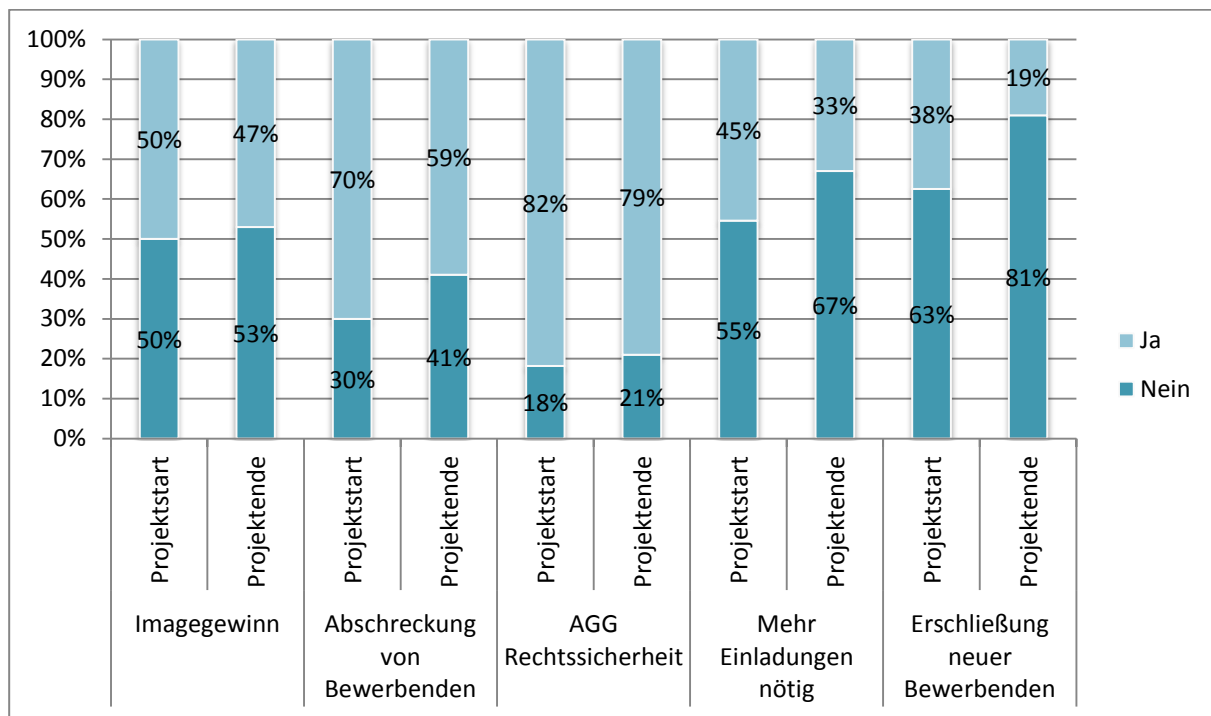


Anmerkungen: Anzahl Beobachtungen = 9, 9, 10, 17, 8, 12, 13, 18.

Welche möglichen Effekte haben anonymisierte Bewerbungsverfahren auf die jeweiligen Organisationen? Die Einschätzungen der Befragten hierzu sind in Abbildung 5 dargestellt. Die Meinung, dass anonymisierte Bewerbungen zu einem Imagegewinn der Organisation beitragen, teilen vor und nach Projektende etwa 50 Prozent der Befragten. Dass Bewerbende abgeschreckt werden, glauben vor Projektstart 70 Prozent und nach Projektende 59 Prozent. Die drei Bewerbergruppen, auf die diese potentielle Abschreckung zutrifft und die in einer offenen Anschlussfrage am häufigsten genannt wurden, sind Bewerbende ohne ehrliches Interesse an der Stelle bzw. nicht geeignete Bewerbende, Ausländer bzw. Personen mit schlechten Deutschkenntnissen und geringqualifizierte Bewerbende. Eine große Mehrheit von etwa 80 Prozent glaubt vor und nach dem Projekt, dass durch anonymisierte Bewerbungsverfahren eine gesteigerte Rechtssicherheit, gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verstoßen, gegeben ist. Entgegen des landläufigen Vorurteils, dass mit anonymisierten Bewerbungen mehr Personen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden

müssen, glauben weniger als 50 Prozent der Befragten, dass mehr Einladungen nötig sind. Nach Projektende meinen dies sogar nur noch 33 Prozent. Nur knapp 20 Prozent meinen nach Projektende, dass neue Bewerbergruppen erschlossen werden.

Abbildung 5: Mögliche Effekte von anonymisierten Bewerbungen

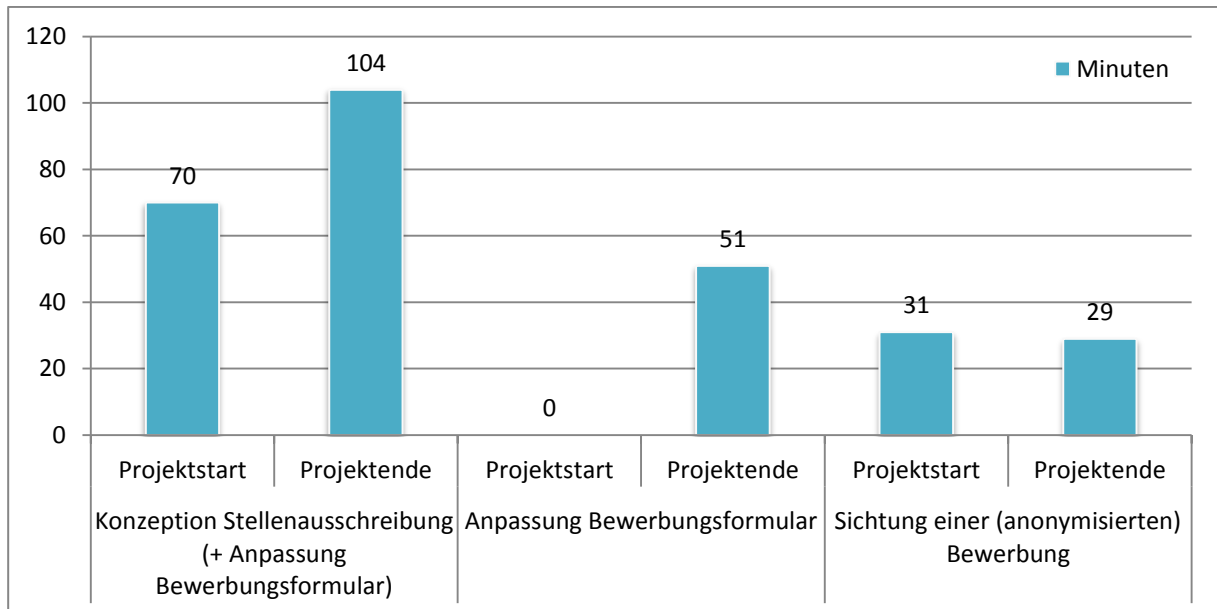


Anmerkungen: Anzahl Beobachtungen = 12, 15, 10, 17, 11, 14, 11, 15, 8, 16.

Im letzten Teil der Umfrage stand der Zeitaufwand im Fokus. Die Ergebnisse hierzu sind in Abbildung 6 dargestellt. Zunächst wurde der Zeitaufwand zur Konzeption einer Stellenausschreibung abgefragt. Vor Projektanfang bezieht sich diese Frage auf eine herkömmliche Stellenausschreibung, nach Projektende auf eine anonymisiert ausgeschriebene Stelle inklusive etwaiger Anpassungen des Bewerbungsformulars. Wohingegen vor Projektstart im Durchschnitt 70 Minuten für diese Aufgabe verwendet werden, stieg dieser Zeitaufwand im Projekt auf durchschnittlich 104 Minuten an, also in etwa eine halbe Stunde mehr. Eine Nachfrage, wie lange die Anpassung des Bewerbungsformulars allein in Anspruch nimmt, ergibt einen Durchschnittswert von 51 Minuten, was sich rechnerisch nicht ganz mit der vorherigen Frage deckt. Grundsätzlich muss also mit einem Mehraufwand von etwa 40 Minuten gerechnet werden, welcher mit der Zeit und der Erfahrung jedoch wahrscheinlich sinkt. Die Erwartung vor Projektstart, dass zwar im ersten Schritt mit einem zeitlichen Mehraufwand zu rechnen ist, dieser jedoch bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen eingespart wird, kann hier nicht bestätigt werden. Insgesamt wird von einer Einsparung von durchschnittlich nur

zwei Minuten berichtet, so dass die Sichtung einer anonymisierten Bewerbung statt 31 nun 29 Minuten in Anspruch nimmt. Da es in den Daten jedoch zwei Ausreißer gibt, die 180 und 140 Minuten angegeben haben, wurden diese zur Überprüfung einmal bei der Berechnung ausgenommen. Diese Ergebnisse zeigen dann einen Durchschnitt von 13 Minuten vor Projektstart und 18 Minuten nach Projektende auf. Die Ergebnisse einer Anschlussfrage zum Zeitaufwand zeigen, dass etwas mehr als ein Drittel der Befragten der Meinung sind, dass der Zeitaufwand im anonymisierten Verfahren geringer ist oder in etwa gleich. Die Mehrheit ist der Meinung, dass der Zeitaufwand im anonymisierten Verfahren höher ist. Dies ist höchstwahrscheinlich wie eben gezeigt auf die Konzeption der Stellenausschreibung und die Anpassung des Formulars zurückzuführen.

Abbildung 6: Zeitaufwand



Anmerkungen: Anzahl Beobachtungen = 1, 15, 0, 15, 13, 15. Anpassung Bewerbungsformular wurde bei Projektstart nicht gefragt. Der Zeitaufwand bei Projektstart bezieht sich auf das herkömmliche (nicht-anonymisierte) Verfahren, wohingegen sich die Frage nach dem Zeitaufwand nach Projektende auf das anonymisierte, standardisierte Verfahren bezieht. Die Konzeption der Stellenausschreibung schließt nach Projektende mögliche Anpassungen im Bewerbungsformular mit ein.

Die Befragten, die personenbezogene Merkmale als Einflussfaktor in der Personalauswahl werten, also sowieso sensibilisiert sind, stehen dem anonymisierten Verfahren vermutlich aufgeschlossener gegenüber, da diese Personen ihren Fokus möglicherweise gerade von den personenbezogenen Merkmalen ablenken möchten. Die Tabellen A.1 bis A.5 im Anhang zeigen die Ergebnisse der Online-Befragung noch einmal differenziert auf. Die Gruppe, die

meint, dass personenbezogene Informationen mindestens etwas Einfluss auf die Auswahl haben, wird mit der Gruppe verglichen, die behauptet, dass diese Merkmale kaum oder gar keinen Einfluss haben. Die erste Gruppe besteht aus 23 und die zweite aus zwölf Personen. In dieser Auswertung werden die Befragungen vor Projektstart und nach Projektende zusammengefasst, da die einzelnen Gruppen sonst zu klein werden würden.

Auffallende Unterschiede gibt es bei den Einstellungen in Bezug auf die objektivere und die effizientere Auswahl mit anonymisierten Bewerbungen, siehe Abbildung A.2. Die Gruppe, die behauptet, personenbezogene Merkmale haben mindestens etwas Einfluss auf die Bewerbendenauswahl, ist zu einem viel größeren Anteil der Meinung, dass sowohl anonymisierte als auch standardisierte Bewerbungen zu einer objektiveren Auswahl führen. Die Meinungen gehen hier fast ganz gegensätzlich auseinander. Außerdem ist diese Gruppe überzeugter sowohl davon, dass sich der Informationsgehalt im Bewerbungsformular erhöht, obwohl auch knapp 60 Prozent der anderen Gruppe dieser Meinung sind, als auch, dass ihnen Arbeitszeugnisse weniger fehlen, siehe Abbildung A.3. Desweiteren behaupten nur 30 Prozent der Personen, die personenbezogenen Merkmalen mindestens etwas Einfluss zuschreiben, dass hohe Kosten für die Entwicklung des Bewerbungsformulars entstehen im Gegensatz zu 50 Prozent der Gruppe, die personenbezogene Merkmale als weniger einflussreich empfinden. Damit deckt sich das Ergebnis in Abbildung A.5, dass letztere Gruppe durchschnittlich über 160 Minuten für die Konzeption der Stellenausschreibung und der Anpassung des Bewerbungsformulars benötigt, wohingegen die Gruppe, die personenbezogenen Merkmalen einen starken Einfluss zuordnet, nur etwa knapp 70 Minuten durchschnittlich angibt. Für die Anpassung des Bewerbungsformulars allein benötigt diese Gruppe außerdem durchschnittlich 30 Minuten weniger Zeit, jedoch benötigt die Durchsicht einer Bewerbung 35 statt 21 Minuten durchschnittlich. Wie schon bei der Präsentation der Ergebnisse aufgeteilt nach Projektanfang und –ende werden auch hier die zwei hohen Ausreißer ausgenommen. Dies ergibt dann für die Sichtung einer Bewerbung eine benötigte Durchschnittszeit von 14 Minuten der Gruppe, die personenbezogene Merkmale als starken Einfluss empfinden, und 21 Minuten der Vergleichsgruppe.

Insgesamt zeigen diese nochmals differenzierten deskriptiven Ergebnisse, dass sich die Meinungen der Personalverantwortlichen in Bezug auf das standardisierte Bewerbungsformular teilweise deutlich danach unterscheiden, wie sie den Einfluss personenbezogener Merkmale im Auswahlverfahren bewerten. Die Personen, die diesen Einfluss als stark empfinden, stehen dem anonymisierten Verfahren grundsätzlich positiver gegenüber und berichten von einem geringeren Zeitaufwand. Zudem berichten sie häufiger von einem gestiegenen Infor-

mationsgehalt im anonymisierten Bewerbungsformular und seltener, dass ihnen Arbeitszeugnisse fehlen.

Fazit

Mehr als 60 Prozent der befragten Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass personenbezogene Merkmale mindestens etwas Einfluss auf die Personalauswahl im herkömmlichen (nicht-anonymisierten) Verfahren haben. Insbesondere die Teilgruppe der Personalverantwortlichen, die personenbezogene Merkmale als einflussreich empfinden, schätzt das anonymisierte Verfahren als vorteilhaft ein. Im Projektverlauf haben sich auch die Meinungen aller Befragten über die Objektivität der Bewerbendenauswahl zu Gunsten des anonymisierten Bewerbungsformulars entwickelt.

Außerdem berichten die Personalverantwortlichen sowohl vor als auch nach Projektende von einem erhöhten Informationsgehalt in den Bewerbungen und die Befragten sind sich einig darüber, dass durch die Anonymisierung erhöhte Rechtssicherheit in Bezug auf das AGG entsteht. Gleichzeitig ist eine Mehrheit der Meinung, die bisherige Rekrutierungspraxis sei effizient. So muss beim ersten Einsatz vom anonymisierten Bewerbungsformular, also bei der Einführung eines neuen Bewerbungssystems, mit einem zeitlichen Mehraufwand gerechnet werden, der hauptsächlich in der Anpassung des Bewerbungsformulars liegt. An diesem Punkt erscheint jedoch interessant, dass mehr als 50 Prozent der Befragten standardisierte Bewerbungen als effizienteres Auswahlinstrument empfinden. Eine deutliche Mehrheit berichtet zudem, dass ihnen Arbeitszeugnisse fehlen.

Diese Ergebnisse sind noch ausgeprägter bzw. unterschiedlich, wenn man die Befragten, die personenbezogenen Merkmalen in der Personalauswahl einen starken Einfluss zuordnen, mit den anderen Befragten vergleicht. Anonymisierte und standardisierte Bewerbungen werden von den Befragten, die diesen Einfluss als stark empfinden, eindeutig als das objektivere Auswahlinstrument empfunden und gleichzeitig wird der durchschnittliche Zeitaufwand als geringer eingestuft als bei der anderen Gruppe. Einigkeiten bestehen in der Meinung zur AGG-Rechtssicherheit und in der Zustimmung zur effizienteren Auswahl mit standardisierten Bewerbungen.

Die Ergebnisse dieser Online-Befragung zeigen Parallelen zu den Telefoninterviews mit den Personalverantwortlichen: Eine objektivere Auswahl ist demnach durch anonymisierte und standardisierte Bewerbungen möglich. Der zeitliche Mehraufwand, der durch die Erstellung des Bewerbungsformulars entsteht, wird mit mehr Erfahrung höchstwahrscheinlich sinken

und auch der Aufbau des Formulars kann sicherlich so optimiert werden, dass bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen eine Zeitersparnis entsteht.

4.2 Bewertung durch Bewerbende

Insgesamt haben an der Online-Umfrage, die per Link in den Eingangsbestätigungen der Bewerbungen verschickt wurde, 245 Bewerbende teilgenommen, was einer Rückmeldequote von 26 Prozent aller Bewerbenden entspricht.⁵ Unter den 224 Befragten, die statistische Angaben gemacht haben,⁶ sind 65 Prozent weibliche Bewerbende und 27 Prozent haben einen Migrationshintergrund – definiert durch den Geburtsort der Eltern. Etwas mehr als die Hälfte sind Akademiker ((Fach-)Hochschulabschluss) und das Durchschnittsalter beträgt in etwa 38 Jahre. Im Durchschnitt haben die Bewerbenden 81 Bewerbungen in ihrem Leben geschrieben.

Folgende Hypothesen standen bei der Befragung im Mittelpunkt, deren Ergebnisse mehr oder weniger der Reihe nach im Folgenden präsentiert werden:⁷

Hypothese 1: Es gibt Personen, die sich bei Bewerbungsverfahren schon einmal aufgrund personenbezogener Merkmale diskriminiert gefühlt haben.

Hypothese 2: Personen, die sich bei Bewerbungsverfahren schon einmal aufgrund personenbezogener Merkmale diskriminiert gefühlt haben, meinen, durch anonymisierte Bewerbungsverfahren eine höhere Chance zu haben und bevorzugen grundsätzlich das anonymisierte Verfahren.

Hypothese 3: Bewerbende empfinden das anonymisierte Bewerbungsverfahren generell als objektiver (ohne Bezug auf ihre persönliche Situation).

Hypothese 4: Anonymisierte Bewerbungsverfahren führen zur Erschließung oder Abschreckung gewisser Bewerbergruppen.

⁵ Es wurden alle Antworten von Bewerbenden, die bis zum 17.01.2014 an der Umfrage teilgenommen haben, berücksichtigt.

⁶ Üblicherweise verwendet man für die Analyse einer Stichprobe nur Beobachtungen, für die *alle* relevanten Merkmale vorhanden sind. Da in diesem Fall die Anzahl der Beobachtungen um 100 sinken würde, werden alle für eine Frage vorhandene Beobachtungen genutzt, auch wenn dieselbe Person entweder z.B. keine Angabe zum Geschlecht, aber Antworten auf inhaltliche Fragen gegeben hat oder andersherum.

⁷ Der Fragebogen befindet sich im Anhang als Fragebogen A.2.

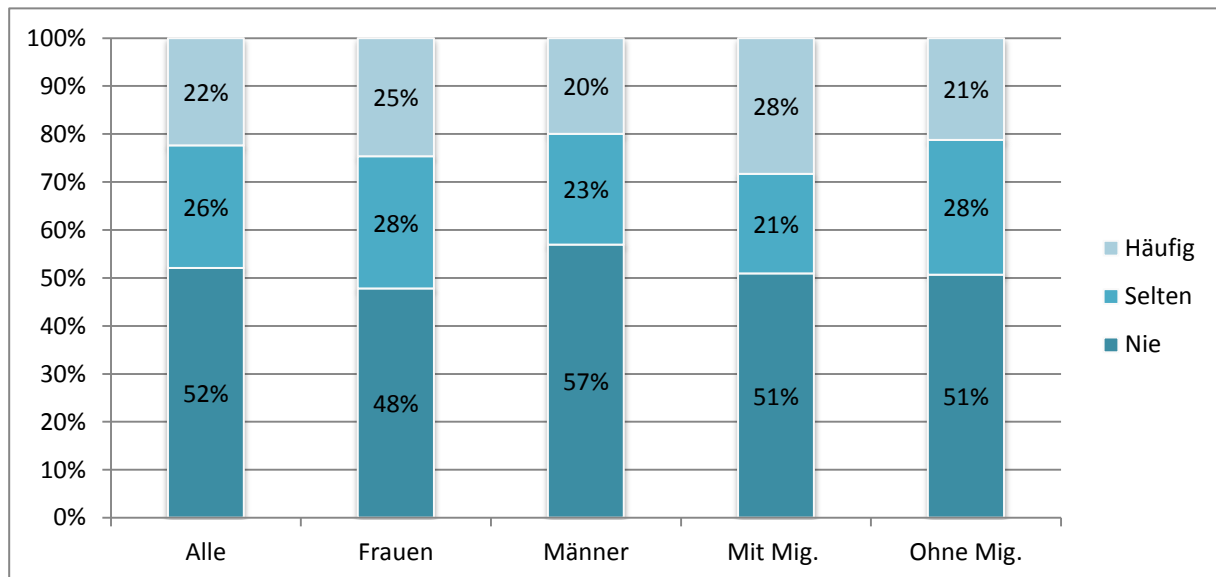
Hypothese 5: Anonymisierte standardisierte Bewerbungsverfahren führen im Durchschnitt nicht zu einem höheren Zeitaufwand für die Bewerbenden als herkömmliche Verfahren.

Hypothese 6: Bewerbende können ihr Potenzial beim anonymisierten Verfahren ebenso gut wie beim herkömmlichen Verfahren darstellen.

Hypothese 7: Beim anonymisierten Verfahren können Unklarheiten auftreten.

Abbildung 7 zeigt die bisherige Diskriminierungserfahrung im Bewerbungsprozess auf. Diese ist einmal für die gesamte Stichprobe und auch nach Geschlecht und Migrationshintergrund aufgeteilt. Ungefähr die Hälfte der Befragten haben sich noch nie diskriminiert gefühlt, etwa ein Viertel haben sich selten und ein weiteres Viertel haben sich bisher häufig diskriminiert gefühlt. Kleine Unterschiede zeigen sich zum einen darin, dass Männer mit 57 Prozent gegenüber Frauen mit 48 Prozent zu einem größeren Anteil „Nie“ antworten. Zum anderen variiert teilweise die Stärke der Diskriminierung innerhalb der Personengruppe mit Diskriminierungserfahrung: Personen mit Migrationshintergrund fühlen sich im Durchschnitt mit 28 Prozent häufiger „häufig“ diskriminiert als Personen ohne Migrationshintergrund mit 21 Prozent.

Abbildung 7: Diskriminierungserfahrung im Bewerbungsprozess

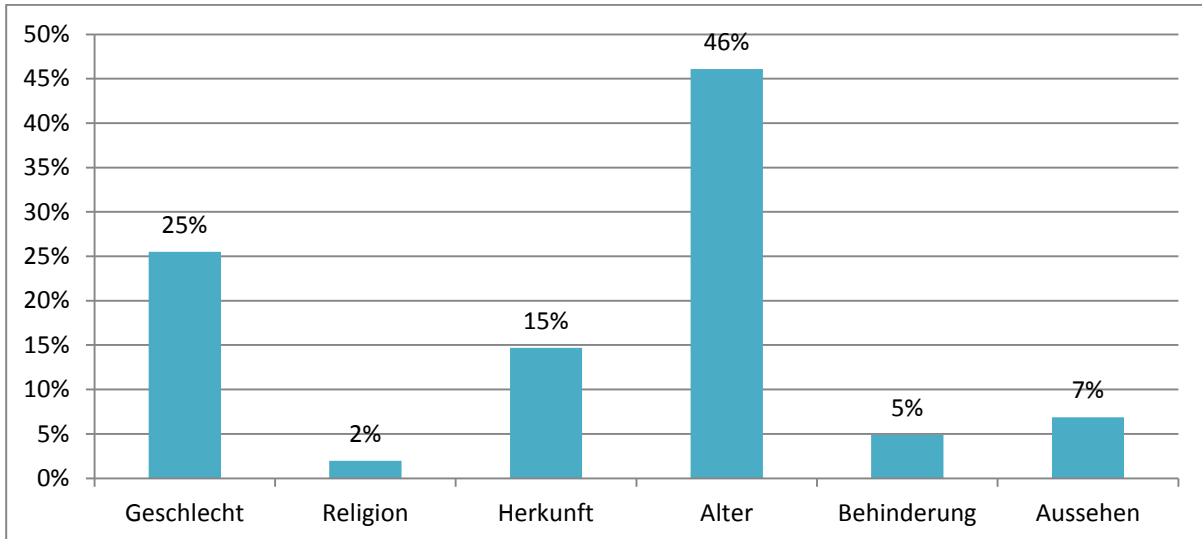


Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 219, 134, 65, 53, 146.

In Abbildung 8 wird ersichtlich, dass Geschlecht und Herkunft mit 25 Prozent und 15 Prozent tatsächlich oft genannte Merkmale sind, aufgrunddessen sich die Bewerbenden diskriminiert gefühlt haben. Das Alter ist jedoch mit 46 Prozent der mit Abstand am meisten genannte

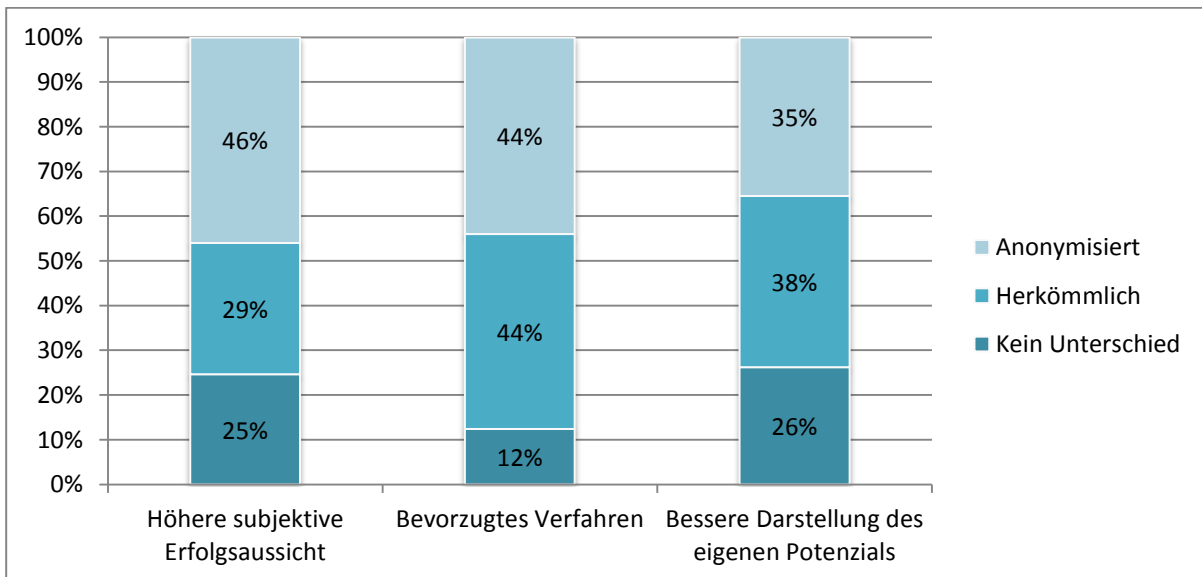
Grund der Diskriminierungserfahrung. Religion, Behinderung und Aussehen werden jeweils von weniger als zehn Prozent der Befragten angegeben.

Abbildung 8: Diskriminierung aufgrund von...



Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 102.

Abbildung 9: Subjektive Chancen

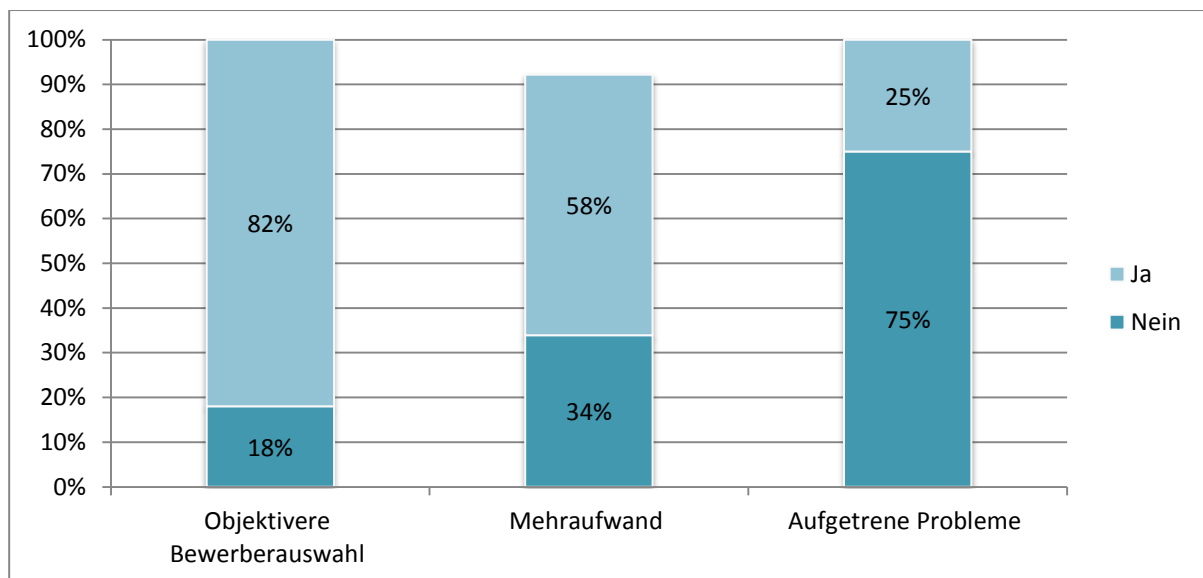


Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 211, 225, 217.

Die weiteren Fragen im Fragebogen konzentrieren sich auf die Einstellungen zum und Erfahrungen mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren. Abbildung 9 stellt die subjektiven Chancen der Bewerbenden im anonymisierten im Vergleich zum herkömmlichen Verfahren

dar, die sich auf drei verschiedene Fragen beziehen. Zunächst stellt das anonymisierte Verfahren für knapp die Hälfte der Bewerbenden das Verfahren mit der höheren subjektiven Erfolgsaussicht dar. Rund ein Drittel schätzen ihre Chancen im herkömmlichen Verfahren höher ein und für ein Viertel macht es keinen Unterschied. Hinsichtlich der Frage, welches Verfahren die Befragten persönlich bevorzugen würden, nennen jeweils 44 Prozent das anonymisierte oder das herkömmliche Verfahren. Mit 38 Prozent sagt der größte Anteil, dass sie ihr Potenzial beim herkömmlichen Verfahren besser darstellen kann, dies ist jedoch eng gefolgt von 35 Prozent, die hierfür das anonymisierte Verfahren bevorzugen. Für rund ein Viertel ist die Darstellung des eigenen Potenzials unabhängig vom Bewerbungsverfahren.

Abbildung 10: Einstellungen zum und Erfahrungen mit dem anonymisierten Verfahren



Anmerkungen: Anzahl Beobachtungen = 189, 230, 236. Die zu 100 Prozent fehlenden Personen gaben an, diese Bewerbung sei ihre erste Bewerbung.

Abbildung 10 stellt Einstellungen zum und Erfahrungen mit dem anonymisierten Verfahren dar. Eine klare Mehrheit von 82 Prozent glaubt, dass durch das anonymisierte Verfahren die Bewerbendenauswahl objektiver ist. Eine Mehrheit von knapp 60 Prozent empfindet das anonymisierte Bewerbungsformular jedoch auch als einen Mehraufwand.⁸ Durch eine Nachfrage konnten drei Hauptgründe für den Mehraufwand identifiziert werden: 1) Alle Informationen müssen einzeln im Formular eingetragen werden, 2) die Beantwortung des Fragenkatalogs mit teilweise sehr ähnlichen Fragen und 3) die (geschlechts-)neutrale Formulierung.

⁸ Acht Prozent der Befragten sagen, dass sie nicht wissen, ob ein Mehraufwand beim anonymisierten Bewerbungsformular entsteht, da dies ihre erste Bewerbung war.

Die Bewerbenden, die einen Mehraufwand bejahten, wurden außerdem gefragt, ob sie durch diesen Mehraufwand vor einer Bewerbung zurückschrecken würden. Die Ergebnisse sind nicht grafisch dargestellt. Knapp 40 Prozent der Befragten würden nicht zurückschrecken, knapp 53 Prozent würden nur bei Stellen zurückschrecken, die sie weniger interessieren und nur etwa acht Prozent sagen, sich aufgrund des Mehraufwands nicht bewerben zu wollen. Diese Ergebnisse sind eine interessante Ergänzung zu den Beobachtungen der Personalverantwortlichen im Hinblick auf den Rückgang der Bewerbungen. Über 90 Prozent der Bewerbenden würden also nicht vor einer Bewerbung zurückschrecken und wenn, nur weil sie nicht wirklich an der Stelle interessiert sind.

Eine weitere Frage in dem Zusammenhang, deren Antworten auch nicht grafisch dargestellt sind, bezieht sich auf die Wahrscheinlichkeit zur Bewerbung, wenn eine Stelle anonymisiert ausgeschrieben ist. Diese Frage wurde allen Befragten gestellt. Nur knapp acht Prozent sagen, dass sie sich eher nicht bewerben würden. Knapp 27 Prozent würden sich eher auf eine anonymisiert ausgeschriebene Stelle bewerben und für eine Mehrheit von 66 Prozent macht dies keinen Unterschied. Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass Bewerbende zum Großteil nicht abgeschreckt werden, sondern zum Teil sogar durch das anonymisierte Verfahren angezogen werden.

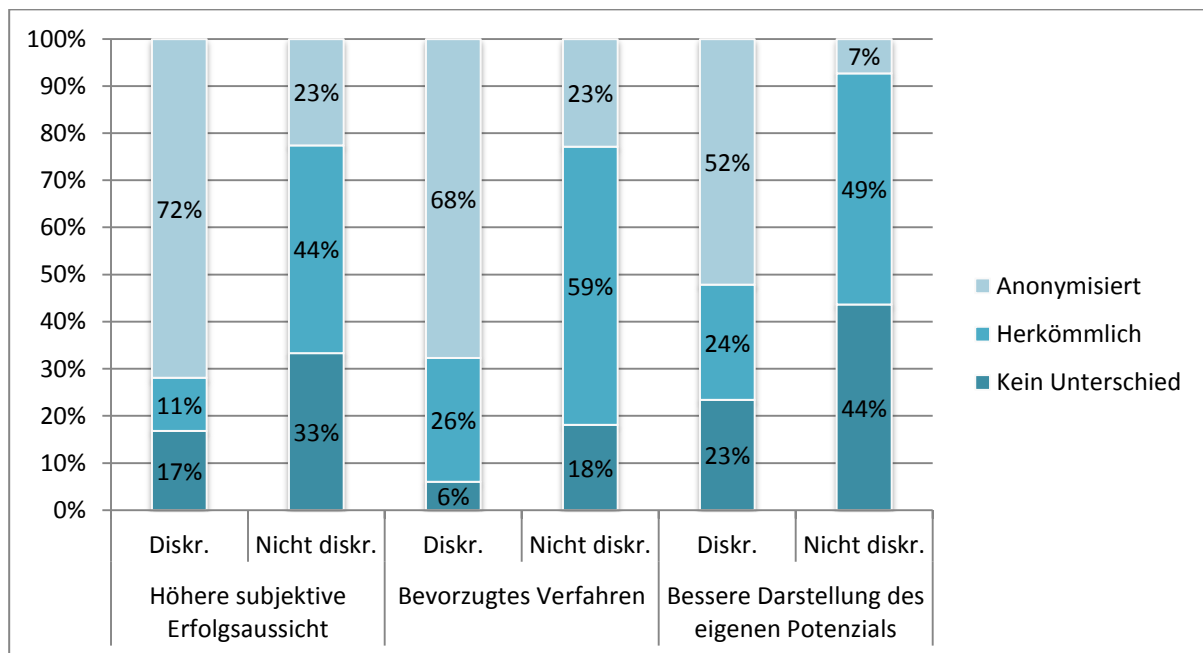
Eine große Mehrheit von 75 Prozent sagt außerdem, dass beim anonymisierten Verfahren keine Probleme aufgetreten sind (siehe Abbildung 10). Die meistgenannten Probleme beziehen sich auf die (geschlechts-)neutrale Formulierung, auf technische Probleme (z.B. Probleme beim Öffnen und Speichern des pdf-Dokuments) und auf den begrenzten Platz zur Erläuterung weiterer Abschlüsse oder Abschnitte im Lebenslauf wie Elternzeit.

Es ist wahrscheinlich, dass einige Antworten unterschiedlich ausfallen, je nachdem ob der oder die Befragte sich im Bewerbungsprozess schon einmal diskriminiert gefühlt hat. Hierzu soll die folgende Hypothese getestet werden: Personen, die sich bei Bewerbungsverfahren schon einmal aufgrund personenbezogener Merkmale diskriminiert gefühlt haben, meinen, durch anonymisierte Bewerbungsverfahren eine höhere Chance zu haben und bevorzugen grundsätzlich das anonymisierte Verfahren. Abbildungen 11 und 12 stellen das Antwortverhalten aufgeteilt nach Diskriminierungserfahrung dar. Insgesamt besitzen 105 Befragte Diskriminierungserfahrung und 114 Befragte nicht.

Abbildung 11 stellt die subjektiven Chancen bei den beiden Bewerbungsverfahren dar. Die Unterschiede im Antwortverhalten nach Diskriminierungserfahrung sind deutlich zu erkennen. Es ist klar ersichtlich, dass die Personen mit Diskriminierungserfahrung ihre Erfolgsaussicht mit dem anonymisierten Verfahren höher einschätzen, das anonymisierte Verfahren

persönlich bevorzugen und meinen, ihr Potential mit dem anonymisierten Verfahren besser darstellen können. Die Unterschiede fallen teilweise sehr stark aus mit z.B. 72 Prozent zu 23 Prozent bezüglich der höheren Erfolgsaussicht. Letztlich präferieren also die Bewerbenden mit Diskriminierungserfahrung das anonymisierte Verfahren und die Bewerbenden ohne Diskriminierungserfahrung das herkömmliche Verfahren im Hinblick auf ihre eigene Bewerbung.

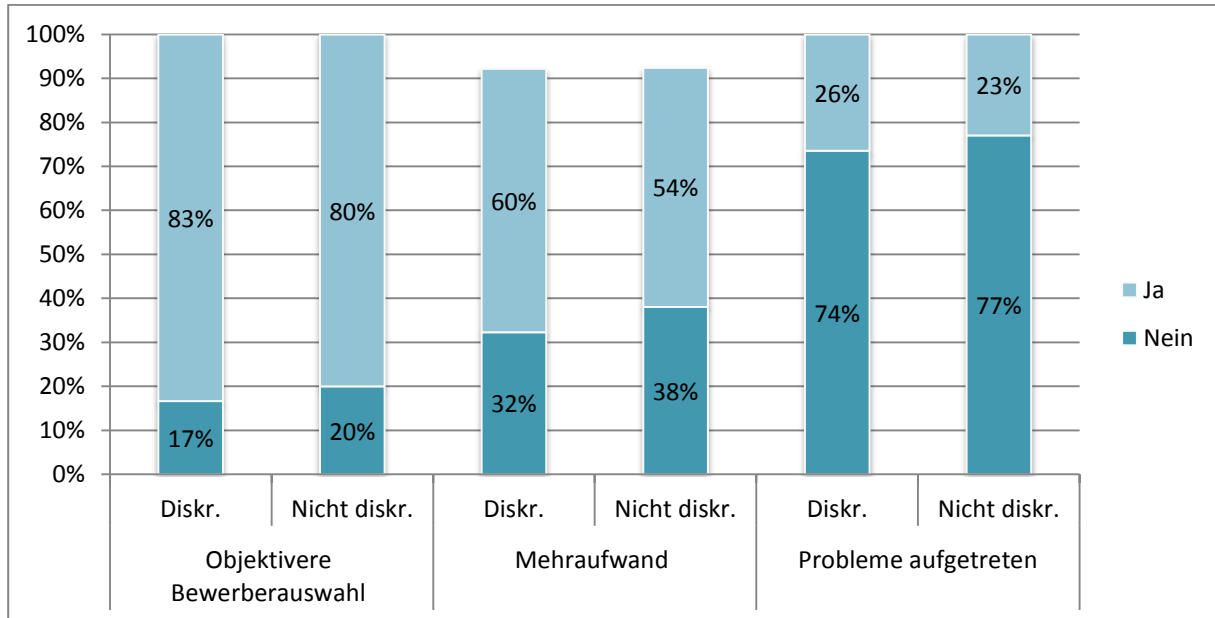
Abbildung 11: Subjektive Chancen nach Diskriminierungserfahrung



Anmerkung: *Diskr.* = mit Diskriminierungserfahrung (*häufig* oder *selten* Diskriminierung im Bewerbungsprozess erlebt), *Nicht diskr.* = ohne Diskriminierungserfahrung (*nie* Diskriminierung im Bewerbungsprozess erlebt), vgl. Abbildung 7.

Abbildung 12 zeigt dazu ergänzend Ergebnisse über die Einstellungen zum und Erfahrungen mit dem anonymisierten Verfahren. In diesem Fall unterscheiden sich diese nur minimal zwischen den beiden Gruppen, was insbesondere bei der Frage zur objektiveren Bewerbendenauswahl zu erwarten war. Alle Personen ungeachtet der Diskriminierungserfahrung empfinden das anonymisierte Bewerbungsverfahren als objektiver und zwar jeweils mit einer klaren Mehrheit von mindestens 80 Prozent. Auch im Hinblick auf einen potentiellen Mehraufwand sagen zwischen 30 Prozent und 40 Prozent beider Gruppen, dass kein Mehraufwand entstanden ist. Interessanterweise stellen die Bewerbenden ohne Diskriminierungserfahrung weniger häufig einen Mehraufwand fest. Ungefähr bei drei Viertel beider Gruppen sind keine Probleme aufgetreten.

Abbildung 12: Einstellungen zum und Erfahrungen mit dem anonymisierten Verfahren nach Diskriminierungserfahrung



Anmerkungen: siehe Abbildung 11. Die zu 100 Prozent fehlenden Personen gaben an, diese Bewerbung sei ihre erste Bewerbung.

Fazit

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass sich die Hälfte der Befragten schon einmal im Bewerbungsprozess diskriminiert gefühlt hat und dies insbesondere aufgrund des Alters. Die Personen mit Diskriminierungserfahrung haben eine klare persönliche Präferenz für das anonymisierte Bewerbungsverfahren. Die generellen Bewertungen gehen von allen Befragten in die gleiche Richtung. Hierzu zählt einmal die deutliche Meinung, dass die Bewerberauswahl durch anonymisierte Bewerbungen objektiver wird, aber auch, dass ein Mehraufwand, der hauptsächlich aus der Beantwortung der Fragen im Formular und der (geschlechts-)neutralen Formulierung besteht, durch das anonymisierte Bewerbungsformular entsteht. Wichtig ist hierbei jedoch, dass nur eine Minderheit von acht Prozent aufgrund des Mehraufwands vor einer Bewerbung zurückschrecken würde. Die Hälfte der Befragten würde nur vor einer Bewerbung bei Stellen zurückschrecken, die sie weniger interessieren. Insgesamt empfinden 75 Prozent der Befragten Ihre persönliche Erfolgsaussicht höher im anonymisierten Verfahren bzw. gleich hoch in beiden Verfahren.

Es scheint also, dass man keine entscheidenden Kandidaten durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren verliert und manche sogar dazugewinnt. Dies deckt sich mit der Beobachtung seitens der Personalverantwortlichen im Hinblick auf die gesteigerte Qualität der Bewerbungen in Verbindung mit einer geringeren Bewerbungsanzahl. Der hohe Aufwand, der durch die Beantwortung teils sehr ähnlicher Fragen entsteht, kann jedoch durch eine Optimierung des Formulars verringert werden. Dies geht auch mit der Beobachtung einiger Personalverantwortlicher einher, dass die Fülle der Informationen aus dem Bewerbungsformular teilweise als *zuviel* gewertet wurde. Die Anmerkung einiger Bewerbenden, dass sie nicht alle z.B. Fortbildungen eintragen konnten aufgrund von Platzmangel, könnte man durch den Zusatz eines Felds beheben, in dem die Bewerbenden alles eintragen können, was die Personalverantwortlichen noch über sie wissen sollten, wie z.B. Hobbies, ehrenamtliche Tätigkeiten. Es sollte zudem eine Möglichkeit geben, eine etwaige Elternzeit zur Vervollständigung des Lebenslaufs ankreuzen zu können. Da einzelne Bewerbende technische Probleme beim Aufrufen oder Speichern des Formulars angemerkt haben, wäre hier bei einer Weiterführung des Verfahrens der Einsatz einer möglichen Alternative, wie z.B. eine Onlinemaske, zu überlegen. Dies stellt jedoch höchstwahrscheinlich nur für größere Unternehmen und Behörden mit einer gewissen IT-Infrastruktur eine realistische Alternative dar.

5 Quantitative Wirkungsanalyse

Die nachfolgende Wirkungsanalyse untersucht die quantitativen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in den beteiligten Organisationen. Aufgrund der Heterogenität der abgefragten Qualifikationsmerkmale in den Bewerbungsformularen werden die jeweiligen Ergebnisse separat für die verschiedenen Organisationen präsentiert (in einem Fall auch separat für zwei Verfahren innerhalb derselben Organisation). Tabelle A.1 im Anhang gibt einen Überblick über die analysierten Verfahren. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt aus datenschutzrechtlichen Gründen ohne Rückschlüsse auf einzelne Organisationen. Wie in Abschnitt 2 erwähnt, haben nicht alle beteiligten Organisationen Erfahrungen im Projektverlauf sammeln können. Daher können in der quantitativen Analyse nur Daten aus sieben Organisationen untersucht werden.

Einladungswahrscheinlichkeiten innerhalb anonymisierter Bewerbungsverfahren

Die quantitative Wirkungsanalyse gliedert sich in zwei Schritte auf. Zunächst erfolgt eine Untersuchung der Hypothese der Chancengleichheit in Bezug auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch und auf ein Arbeitsplatzangebot für alle Bewerbergruppen *innerhalb* der anonymisierten Bewerbungsverfahren. Hierbei erfolgt noch kein Vergleich mit nicht-anonymisierten Verfahren. Die folgende Hypothese steht im Mittelpunkt des ersten Teils der Analyse:

Hypothese 1: Bei einer effektiven Anonymisierung personenbezogener Merkmale sollte Chancengleichheit aller Bewerbergruppen in Bezug auf die Einladungswahrscheinlichkeit bestehen, sofern objektive Einstellungskriterien wie etwa die Qualifikation der Bewerbenden in der Analyse berücksichtigt werden.

Hypothese 2: Es bestehen systematische Unterschiede zwischen bestimmten Bewerbergruppen in Bezug auf die Einladungswahrscheinlichkeiten trotz Berücksichtigung objektiver Einstellungskriterien.

Diese Unterschiede können aus zwei Gründen auftreten: 1) Die Anonymisierung war nicht effektiv, was Rückschlüsse auf die Identität der Bewerbenden ermöglicht. Somit ist eine Ungleichbehandlung bestimmter Bewerbergruppen weiterhin möglich. 2) Es ist nicht möglich, alle Bewertungskriterien zu beobachten und in der Analyse zu berücksichtigen. Außerdem können sich diese unbeobachtbaren Qualifikationsmerkmale systematisch zwischen bestimmten Bewerbergruppen unterscheiden. Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit wären dann nicht auf Diskriminierung, sondern auf Qualitätsunterschiede zurückzuführen. Diese Situation kann in der vorliegenden Analyse in Bezug auf das Motivationsschreiben

und die Beantwortung der offenen Fragen im Bewerbungsformular entstehen, da diese Merkmale nicht in der Analyse berücksichtigt werden konnten.

Einladungswahrscheinlichkeiten im Vergleich mit nicht-anonymisierten Bewerbungen

Anschließend erfolgt für die Organisationen, in denen eine Randomisierung der Bewerbungen stattgefunden hat, ein Vergleich zwischen anonymisierten und nicht-anonymisierten Bewerbungen. Für eine Organisation stehen außerdem Daten aus vergleichbaren Bewerbungsverfahren aus der Vergangenheit zur Verfügung.

Dieser Vergleich ermöglicht Rückschlüsse auf die kausalen Effekte einer Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren. Sofern die Anonymisierung effektiv ist und alle relevanten Qualitätsmerkmale in der Analyse berücksichtigt werden, können die folgenden Hypothesen getestet werden, die sich allesamt auf die Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten bestimmter Bewerbergruppen beziehen:

Hypothese 1: Anonymisierte Bewerbungsverfahren bewirken eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten in dem Sinne, dass zuvor benachteiligte Bewerbergruppen durch die Anonymisierung nicht mehr benachteiligt werden können. Die Chancen auf eine Einladung steigen für diese Bewerbergruppen (Diskriminierung wird reduziert).

Hypothese 2: Anonymisierte Bewerbungsverfahren haben keine Auswirkung auf die Einladungswahrscheinlichkeiten bestimmter Bewerbergruppen, da schon zuvor keine Benachteiligung existierte (keine Auswirkung, da Diskriminierung nicht existierte).

Hypothese 3: Anonymisierte Bewerbungsverfahren bewirken eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten in dem Sinne, dass zuvor bevorzugte Bewerbergruppen durch die Anonymisierung nicht mehr bevorzugt werden können. Die Chancen auf eine Einladung sinken für diese Bewerbergruppen (positive Diskriminierung wird reduziert).

Hypothesen 1 und 3 ähneln sich auf den ersten Blick, werden jedoch separat aufgeführt, da sie unterschiedliche Situationen für dieselbe Personengruppe beschreiben. Nimmt man das Beispiel von weiblichen Bewerbenden, so können diese im nicht-anonymisierten Verfahren sowohl benachteiligt als auch bevorzugt werden. Der potentielle kausale Effekt für weibliche Bewerbende in der Analyse könnte demnach positiv oder negativ ausfallen. Betrachtet man jedoch unterschiedliche Personengruppen, so stellen Hypothese 1 und 3 die gleiche Aussage dar. Wenn weibliche Bewerbende im herkömmlichen Verfahren benachteiligt und männliche Bewerbende bevorzugt werden, wird auf der einen Seite, sollten anonymisierte Bewerbungsverfahren eine Angleichung der Einladungswahrscheinlichkeiten bewirken, Diskriminierung und auf der anderen Seite positive Diskriminierung reduziert. Somit würden Hypothe-

sen 1 und 3 gleichzeitig zutreffen. Jedoch beziehen diese sich dann auf weibliche *und* auf männliche Bewerbende, also zwei unterschiedliche Personengruppen. Aus diesem Grund haben wir die Hypothesen separat aufgelistet, da wir diese immer aus dem Blickwinkel *derselben* Bewerbergruppe sehen.

Die kausalen Effekte in den Organisationen sind also immer im Kontext der Organisation zu interpretieren.

Die Wirkungsanalyse konzentriert sich hauptsächlich auf die Auswirkungen anonymisierter Bewerbungen auf weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund. Das Alter der Bewerbenden stellt ein weiteres zentrales Merkmal in der Diskussion über Diskriminierung dar. Dieses variiert jedoch innerhalb der betrachteten Verfahren nicht ausreichend, um statistisch belastbare Effekte zu ermitteln und nicht jede Organisation hat diese Information im Bewerbungsformular erfragt. In den Fällen, in denen Informationen über das Alter vorhanden sind, werden die entsprechenden Ergebnisse aber präsentiert. Ein etwaiger Migrationshintergrund wird je nach Organisation unterschiedlich definiert. Die Daten, die wir direkt von den Organisationen erhalten haben, enthalten die Information über den Migrationshintergrund basierend auf dem Namen der Bewerbenden. Auch wenn diese Definition vermutlich nicht immer mit einem wahren Migrationshintergrund übereinstimmt, stellt sie in diesem Kontext jedoch eine realistische Definition dar, da Studien belegen, dass alleine aufgrund des Namens Diskriminierung vorherrscht und es eben ein Merkmal ist, was Personalverantwortliche in der Bewerbung sehen. Die Daten der Organisationen, die mit der *Neutralen Stelle* kooperiert haben, haben wir von der *Neutralen Stelle* bekommen. In diesen Daten ist der Migrationshintergrund über eine Angabe der Bewerbenden im Bewerbungsformular definiert. Die Bewerbenden sollten hier freiwillig zur statistischen Auswertung des Projekts angeben, ob sie selbst oder mindestens ein Elternteil nach Deutschland eingewandert sind.

Neben den Auswirkungen auf die Einladungswahrscheinlichkeiten werden auch jeweils die Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebotes untersucht. Die Ergebnisse dieser Analysen können jedoch aufgrund geringer Fallzahlen (Anzahl der Arbeitsplatzangebote) lediglich Tendenzen aufzeigen und Hinweise auf etwaige Effekte geben.

5.1 Einladungswahrscheinlichkeiten und Arbeitsplatzangebote innerhalb anonymisierter Verfahren (ohne Vergleich)

In diesem Abschnitt werden nur Daten von komplett anonymisierten Bewerbungsverfahren untersucht, also ohne Vergleich mit nicht-anonymisierten Verfahren. Letzteres erfolgt erst in

Abschnitt 5.2. Wenn die Anonymisierung effektiv war und alle relevanten Qualifikationskriterien in der Analyse berücksichtigt werden können, sollten sich für weibliche Bewerbende und Bewerbende mit Migrationshintergrund keine statistisch signifikanten Unterschiede in den Einladungswahrscheinlichkeiten und den Wahrscheinlichkeiten, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten, zeigen.

5.1.1 Organisation 1

In dieser Organisation gab es ein Bewerbungsverfahren mit insgesamt 70 Bewerbenden. Für 50 Personen sind alle relevanten Kriterien verfügbar. Fehlende Informationen können generell dadurch entstehen, dass z.B. nicht alle Bewerbenden im Bewerbungsformular angegeben haben, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder sie nicht alle Zeugnisnoten eingetragen haben. Etwa 16 Prozent der Bewerbenden sind weiblich und 22 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Mit 68 Prozent hat die Mehrheit einen Realschulabschluss. 80 Prozent wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und 16 Prozent haben ein Jobangebot erhalten.

Die Ergebnisse der Analyse der Einladungswahrscheinlichkeiten sind in Tabelle 1 dargestellt. Spalte (1) in den Tabellen gibt jeweils die Ergebnisse der Analysen an, ohne weitere Merkmale wie die Qualifikation in der Analyse zu berücksichtigen, wohingegen dies in Spalte (2) geschieht. Die Werte, die hinter „Weibliches Geschlecht“ stehen, deuten die Einladungswahrscheinlichkeiten für weibliche Bewerbende im Vergleich zu männlichen Bewerbenden an und die Werte hinter „Migrationshintergrund“ zeigen die Wahrscheinlichkeiten für Bewerbende mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Einheimischen an. Der Wert des Alters gibt jeweils die Auswirkung eines weiteren Jahres auf die Einladungswahrscheinlichkeit an. Da der Zusammenhang zwischen Alter und der Ergebnisvariable auch nicht-linear sein kann, wird außerdem das Alter in quadrierter Form in die Analyse eingefügt, um eine mögliche Umkehrung des Effektes ab einem bestimmten Alter berücksichtigen zu können. So könnten beispielsweise Personen bis zum 40. Lebensjahr bevorzugt eingeladen werden, aber Personen, die älter als 40 sind, werden weniger häufig eingeladen. Diese Umkehrung würde durch den quadrierten Term angezeigt. Ist die Beziehung doch linear, wäre nur der nicht-quadrierte Wert des Alters statistisch signifikant und der quadrierte nicht.

Beide Spalten zeigen, dass weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund ohne und mit Berücksichtigungen weiterer Informationen wie der Qualifikation, eine mindestens zwölf Prozent höhere Chance auf ein Vorstellungsgespräch haben als männliche und einheimische Bewerbende. Laut Spalte (2) haben weibliche Bewerbende eine 19,3 Prozent

höhere Wahrscheinlichkeit, eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erhalten als männliche Bewerbende. Wichtig ist hierbei jedoch, dass diese Unterschiede nicht statistisch signifikant sind, da kein Wert mit einem Sternchen (*) versehen ist, und somit keine belastbaren Ergebnisse darstellen. Daher scheinen diese Ergebnisse die Hypothese der Chancengleichheit in dieser Organisation in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens zu unterstützen.

Tabelle 1: Einladungswahrscheinlichkeiten Organisation 1

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.156	0.193
Migrationshintergrund	0.118	0.207
Alter	-0.074	-0.133
Alter ²	0.000	0.002
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R ²	0.145	0.391
Anzahl Beobachtungen	50	50

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste (voraussichtliche) allgemeinbildende Schulabschluss, die Deutsch-, Englisch-, und Mathematiknoten der letzten drei Zeugnisse, etwaige Praktikumserfahrung in dieser Organisation, etwaige Familienmitglieder bei dieser Organisation und etwaige Nebenjobtätigkeiten.

Tabelle 2: Arbeitsplatzangebote Organisation 1

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.071	-0.232
Migrationshintergrund	0.030	-0.100
Alter	0.425	0.451
Alter ²	-0.011	-0.010
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R ²	0.057	0.470
Anzahl Beobachtungen	50	50

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste (voraussichtliche) allgemeinbildende Schulabschluss, die Deutsch-, Englisch-, und Mathematiknoten der letzten drei Zeugnisse, etwaige Praktikumserfahrung in dieser Organisation, etwaige Familienmitglieder bei dieser Organisation, etwaige Nebenjobtätigkeiten und ob die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder nicht.

In Tabelle 2 sind die Ergebnisse der Wahrscheinlichkeit, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten, dargestellt. Hierbei zeigen sich wieder keine statistisch signifikanten Unterschiede, so dass keine Bewerbergruppe, die wir analysieren, einen Vor- oder Nachteil hat. Zu den Analysen der Arbeitsplatzangebote ist generell anzumerken, dass die Informationen darüber, ob der oder die Bewerbende eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten hat, in der Analyse berücksichtigt werden.

5.1.2 Organisation 2

In dieser Organisation wurden in acht verschiedenen Bewerbungsverfahren anonymisierte Bewerbungen getestet und insgesamt zwölf Stellen besetzt. Die Gesamtzahl der Bewerbungen beläuft sich auf 186⁹ und variiert deutlich zwischen den einzelnen Verfahren von fünf bis 76 Bewerbungen. Im Durchschnitt haben sich 23 Personen auf eine Stelle beworben. Für insgesamt 111 Bewerbende sind Informationen über alle relevanten Kriterien (personenbezogene Merkmale sowie Informationen über Ausbildung und aktuelle Erwerbstätigkeit) vorhanden. In dieser Stichprobe sind 58 Prozent weiblichen Geschlechts und 16 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Das Durchschnittsalter beträgt 38 Jahre. Knapp 60 Prozent der Bewerbenden haben einen (Fach-)Hochschulabschluss und etwa 51 Prozent der Stichprobe wurden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen und fünf Prozent haben ein Jobangebot erhalten.

Da für diese Organisation vergleichbare Informationen für alle Bewerbungsverfahren vorhanden sind, werden alle Verfahren zusammen analysiert. Dies hat den Vorteil einer deutlich erhöhten Anzahl an Beobachtungen. Um verfahrensspezifische Eigenheiten wie bspw. unterschiedliche Personalverantwortliche oder die Anzahl der Bewerbungen und der ausgeschriebenen Stellen und somit Unterschiede in der grundsätzlichen Einladungswahrscheinlichkeit zu berücksichtigen, wird für die einzelnen Verfahren in der Analyse kontrolliert.

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der Regressionanalyse auf, in der die Einladungswahrscheinlichkeit in Verbindung mit den jeweiligen Merkmalen der Bewerbenden gesetzt wird. Es ist klar ersichtlich, dass *innerhalb* der anonymisierten Verfahren Chancengleichheit herrscht. Weibliche Bewerbende, Bewerbende mit Migrationshintergrund und ältere oder jüngere Bewerbende werden nicht signifikant seltener und nicht signifikant häufiger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen als männliche Bewerbende, Personen ohne Migrationshintergrund und eben jüngere oder ältere Bewerbende.

⁹ Eigentlich sind es laut den Bewerbungstabellen 187, aber eine identische Bewerbung lag doppelt vor.

Tabelle 3: Einladungswahrscheinlichkeiten Organisation 2

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.029	0.031
Migrationshintergrund	-0.068	-0.052
Alter	0.009	0.030
Alter ²	-0.000	-0.000
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R ²	0.011	0.507
Anzahl Beobachtungen	111	111

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Schulabschlussnote, der höchste berufliche Abschluss, die Abschlussnote der beruflichen Ausbildung, die Dauer der beruflichen Ausbildung, der aktuelle Erwerbstätigenstatus, die Dauer der aktuellen Tätigkeit, die Anzahl der früheren Tätigkeiten und Dummy-Variablen für die einzelnen Bewerbungsverfahren.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse für die Analysen zum Jobangebot auf. Weibliche Bewerbende sowie Personen mit Migrationshintergrund und ältere oder jüngere Bewerbende haben auch hier analog zur vorherigen Analyse keine signifikant niedrigeren oder höheren Chancen auf ein Jobangebot.

Tabelle 4: Arbeitsplatzangebote Organisation 2

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.049	0.046
Migrationshintergrund	-0.027	-0.023
Alter	0.001	-0.024
Alter ²	-0.000	0.000
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R ²	0.049	0.333
Anzahl Beobachtungen	111	111

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Schulabschlussnote, der höchste berufliche Abschluss, die Abschlussnote der beruflichen Ausbildung, die Dauer der beruflichen Ausbildung, der aktuelle Erwerbstätigenstatus, die Dauer der aktuellen Tätigkeit, die Anzahl der früheren Tätigkeiten, Dummy-Variablen für die einzelnen Bewerbungsverfahren und ob die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder nicht.

5.1.3 Organisation 3

In Organisation 3 wurden zwei Bewerbungsverfahren im Rahmen des Projektes durchgeführt. Im ersten Verfahren gingen 29¹⁰ und im zweiten 39 Bewerbungen ein. Insgesamt sind alle relevanten Informationen für 56 Bewerbende vorhanden. Diese Stichprobe besteht zu 41 Prozent aus weiblichen Bewerbenden sowie 12.5 Prozent Bewerbenden mit Migrationshintergrund. Informationen über das Alter sind für diese Verfahren nicht erhoben worden. Alle Bewerbenden haben mindestens einen (Fach-)Hochschulabschluss. Im Durchschnitt haben die Bewerbenden eine Abschlussnote von 1.9 in ihrem Studium. 82 Prozent der Befragten wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und 35 Prozent wurden eingestellt.

Tabelle 5 stellt die Ergebnisse der Analyse der Einladungswahrscheinlichkeiten dar. Hierbei zeigt sich, dass innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren keine statistisch signifikanten Unterschiede für potenziell von Diskriminierung betroffene Gruppen in den Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, bestehen.

Tabelle 5: Einladungswahrscheinlichkeiten Organisation 3

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.008	-0.019
Migrationshintergrund	0.041	-0.054
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R ²	0.001	0.344
Anzahl Beobachtungen	56	56

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Abschlussnote der schulischen Ausbildung, Leistung von Zivildienst oder FSJ etc., die Abschlussnote und die Dauer der beruflichen Ausbildung (in Monaten), hauptberufliche Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl vorheriger Arbeitgeber, einschlägige Berufserfahrung, die Anzahl von einschlägigen Praktika, einschlägiges ehrenamtliches Engagement, einschlägige Weiterqualifizierung, einschlägige Auslandserfahrung, mindestens fließende Sprachkompetenz in Englisch und Dummy-Variablen für die einzelnen Bewerbungsverfahren.

¹⁰ Eigentlich waren es in diesem Verfahren laut Organisation 30 Bewerbende, jedoch lagen zu einem/r Bewerbende/n nur sehr wenige Informationen vor.

In Tabelle 6 werden die Ergebnisse in Bezug auf die Arbeitsplatzangebote dargestellt. Analog zu den Einladungswahrscheinlichkeiten sind hier keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Bewerbergruppen festzustellen.

Tabelle 6: Arbeitsplatzangebote Organisation 3

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.059	0.107
Migrationshintergrund	-0.083	0.014
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R ²	0.007	0.278
Anzahl Beobachtungen	56	56

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, die Abschlussnote der schulischen Ausbildung, Leistung von Zivildienst oder FSJ etc., die Abschlussnote und die Dauer der beruflichen Ausbildung (in Monaten), hauptberufliche Berufserfahrung (in Jahren), die Anzahl vorheriger Arbeitgeber, einschlägige Berufserfahrung, die Anzahl von einschlägigen Praktika, einschlägiges ehrenamtliches Engagement, einschlägige Weiterqualifizierung, einschlägige Auslandserfahrung, mindestens fließende Sprachkompetenz in Englisch, Dummy-Variablen für die einzelnen Bewerbungsverfahren und ob die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder nicht.

5.1.4 Organisation 4

In Organisation 4 wurden insgesamt zwölf anonymisierte Bewerbungsverfahren durchgeführt. Die Anzahl der Bewerbungen variiert zwischen zwölf und 94 und beträgt insgesamt 501 Bewerbungen. Im Durchschnitt wurden 27 Bewerbungen eingereicht. Für 312 Bewerbende sind Informationen über alle relevanten Kriterien verfügbar. In dieser restriktiven Stichprobe wurden 28 Prozent zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und drei Prozent haben ein Jobangebot erhalten.¹¹ 63 Prozent sind weiblich und 14 Prozent haben einen Migrationshintergrund. 75 Prozent der Bewerbenden haben das (Fach-)Abitur abgeschlossen und 68 Prozent haben einen (Fach-)Hochschulabschluss erlangt.

Tabelle 7 stellt die Ergebnisse hinsichtlich der Chancen auf eine Einladung dar. Hier zeigt sich, dass für weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund Chancengleichheit in Bezug auf die erste Stufe im Bewerbungsverfahren herrscht. Auch für ältere bzw. jüngere Bewerbende bestehen keine statistisch signifikanten Unterschiede im Hinblick auf ihre Einla-

¹¹ Für drei Bewerbungsverfahren liegen die Informationen über die Jobangebote nicht vor.

dungswahrscheinlichkeiten. Dies ist der Fall ohne und mit auf Qualifikationsmerkmale zu konditionieren.

Tabelle 7: Einladungswahrscheinlichkeiten Organisation 4

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.012	-0.020
Migrationshintergrund	-0.065	-0.051
Alter	0.000	-0.027
Alter ²	0.000	0.000
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R ²	0.040	0.182
Anzahl Beobachtungen	312	312

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind (Fach-)Abitur, die Schulabschlussnote, ein (Fach-)Hochschulabschluss, die Abschlussnote der beruflichen Ausbildung, die Dauer der beruflichen Ausbildung, der aktuelle Erwerbstätigenstatus, die Dauer der aktuellen Tätigkeit, die Anzahl der früheren Tätigkeiten und Dummy-Variablen für die einzelnen Bewerbungsverfahren.

Tabelle 8 stellt die Ergebnisse hinsichtlich der Chancen auf ein Arbeitsplatzangebot dar. Die Ergebnisse ähneln den vorherigen – es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Bewerbergruppen in der Wahrscheinlichkeit, ein Jobangebot zu erhalten.

Tabelle 8: Arbeitsplatzangebote Organisation 4

	(1)	(2)
Weibliches Geschlecht	0.016	0.014
Migrationshintergrund	-0.002	0.026
Alter	0.007	-0.003
Alter ²	-0.000	0.000
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja
R ²	0.005	0.138
Anzahl Beobachtungen	217	217

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikation (2) sind (Fach-)Abitur, die Schulabschlussnote, ein (Fach-)Hochschulabschluss, die Abschlussnote der beruflichen Ausbildung, die Dauer der beruflichen Ausbildung, der aktuelle Erwerbstätigenstatus, die Dauer der aktuellen Tätigkeit, die Anzahl der früheren Tätigkeiten, Dummy-Variablen für die einzelnen Bewerbungsverfahren und ob die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder nicht.

Zwischenfazit

Die Ergebnisse der bisher betrachteten Bewerbungsverfahren lassen ein eindeutiges Zwischenfazit zu: Innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren herrscht Chancengleichheit für alle Bewerbergruppen in der ersten und zweiten Stufe des Bewerbungsverfahrens. So besteht in der Wahrscheinlichkeit, eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder ein Jobangebot zu erhalten, kein Unterschied für weibliche Bewerbende, Personen mit Migrationshintergrund und – sofern beobachtbar – ältere oder jüngere Bewerbende. Diese Ergebnisse sind eindeutige Hinweise zugunsten der ersten zu testenden Hypothese in der quantitativen Evaluation („Chancengleichheit“).

5.2 Einladungswahrscheinlichkeiten und Arbeitsplatzangebote im Vergleich mit nicht-anonymisierten Bewerbungen

Die Ergebnisse aus Abschnitt 5.1 führen wichtige Erkenntnisse auf. Jedoch ist es wichtig anzumerken, dass diese Ergebnisse keine *kausalen* Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren darstellen, da kein Vergleich mit nicht-anonymisierten Bewerbungsverfahren erfolgt ist. Dieser Schritt wird in diesem Abschnitt durchgeführt und ist aus dem folgenden Grund sehr wichtig: Chancengleichheit innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren schließt nicht aus, dass ebenfalls Chancengleichheit innerhalb der herkömmlichen Bewerbungsverfahren herrscht. Somit wäre das Ergebnis der Chancengleichheit nicht kausal auf die anonymisierten Bewerbungen zurückzuführen. Die Daten für die Kausalanalyse in diesem Abschnitt stammen in den meisten Fällen aus randomisierten Experimentaldaten wie in Abschnitt 3.4 erläutert. Dabei gibt es eine Ausnahme, für die Daten über vergleichbare Bewerbungsverfahren aus der Vergangenheit zur Verfügung stehen.

5.2.1 Organisation 1

Für diese Organisation liegen als einzige Daten aus vergangenen vergleichbaren Bewerbungsverfahren vor. Diese Daten stammen aus drei vergangenen Jahren, aber enthalten deutlich weniger Informationen über die Bewerbenden insbesondere über deren Qualifikation als die Daten aus dem Modellprojekt. Somit können in diesen Analysen keine Qualitätsmerkmale berücksichtigt werden. Für den Einstellungszeitraum 2011 haben sich 97 Personen beworben, für den Zeitraum 2012 gab es 139 Bewerbende und für den Zeitraum 2013 gab es 97 (der Einstellungszeitraum 2014 lag in der Projektphase). Somit lagen die Bewerberzahlen in den Vorjahren immer über der im Projektzeitraum realisierten Zahl. Aufgrund von zwölf nicht-vorhandenen Beobachtungen zum Migrationshintergrund in der anonymisierten Gruppe schrumpft diese Gruppe für diese Analyse von 70 auf 58 Bewerbende. Der Anteil der

Personen mit Migrationshintergrund beträgt jedoch jeweils etwa ein Drittel, sowohl in der restriktiven und der vollständigen anonymisierten Gruppe als auch in der großen Vergleichsgruppe. In der anonymisierten Gruppe gibt es jedoch mit 14 Prozent einen höheren Anteil an weiblichen Bewerbenden im Vergleich zu acht Prozent in den Vorjahren. Ein deutlicher Unterschied besteht in der Gesamt-Einladungswahrscheinlichkeit. In der anonymisierten Gruppe wurden 76 Prozent (in der vollständigen immerhin noch 69 Prozent) eingeladen, wohingegen in den Vorjahren im Durchschnitt nur 40 Prozent eingeladen wurden. Dieser Unterschied ist statistisch signifikant. Die erhöhte Einladungswahrscheinlichkeit ist nicht unbedingt der Anonymisierung geschuldet, sondern möglicherweise der geringeren Bewerberzahl. Somit sind aber mögliche kausale Effekte verzerrt, da eigentlich möglichst ähnliche Gruppen miteinander verglichen werden sollen. Die Anzahl der Arbeitsplatzangebote beträgt jeweils zehn und unterscheidet sich nicht zwischen den Jahren (2012 ist ein Ausreißer mit 23, möglicherweise haben hier mehrere Personen abgesagt).

Tabelle 9 stellt die Ergebnisse der Analyse der kausalen Effekte für Organisation 1 dar. Hierbei werden die oben schon erwähnten Verteilungen noch einmal bestätigt. Die anonymisierte Bewerbung führt generell zu einer statistisch signifikanten Steigerung der Einladungswahrscheinlichkeit. Da diese Variable jedoch nichts anderes als ein Standhalter für den Einstellungszeitraum 2014 ist, könnte man auch sagen, dass im Jahr 2014 der Anteil der Einladungswahrscheinlichkeit grundsätzlich höher ist als in den Jahren zuvor. Mögliche Gründe wie die geringere Bewerberzahl wurden schon erwähnt. Bewerbende mit Migrationshintergrund und weibliche Bewerbende erfahren durch die anonymisierte Bewerbung deutlich höhere Chancen (Δ : Summe (a) + (d) und Δ : Summe (a) + (e)). Dies ist durch die generell höhere Wahrscheinlichkeit jedoch der Fall für *alle* Bewerbergruppen, also für weibliche sowie männliche Bewerbende als auch Personen ohne Migrationshintergrund (Ergebnisse sind hier nicht aufgezeigt). Zudem macht es für die Ergebnisse keinen Unterschied, ob man die einzelnen Jahre als einzelne Vergleichsgruppen benutzt (Ergebnisse sind hier ebenfalls nicht dargestellt). Aufgrund der geringen Vergleichbarkeit der Experimental- und Vergleichsgruppe ist es leider nicht möglich den wahren kausalen Effekt von anonymisierten Verfahren auf die Chance, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch in dieser Organisation zu erhalten, zu ermitteln.

Tabelle 9: Einladungswahrscheinlichkeiten Organisation 1 im Vergleich

	(1)	(2)
(a) Anonymisierte Bewerbung	0.365**	0.323**
(b) Weibliches Geschlecht	-0.069	-0.119
(c) Migrationshintergrund	-0.097	-0.099
(d) Anonym x Weiblich		0.242
(e) Anonym x Migrationshintergrund		0.038
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Nein
Δ : Summe (a) + (d)		0.565**
Δ : Summe (a) + (e)		0.361**
R ²	0.076	0.078
Anzahl Beobachtungen	391	391

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau.

Tabelle 10: Arbeitsplatzangebote Organisation 1 im Vergleich

	(1)	(2)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.089	-0.111
(b) Weibliches Geschlecht	0.026	0.013
(c) Migrationshintergrund	0.022	0.016
(d) Anonym x Weiblich		0.066
(e) Anonym x Migrationshintergrund		0.046
Weitere Kontrollvariablen	Ja	Ja
Δ : Summe (a) + (d)		-0.044
Δ : Summe (a) + (e)		-0.065
R ²	0.196	0.197
Anzahl Beobachtungen	391	391

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Eine weitere Kontrollvariable in Spezifikationen (1) und (2) ist die Information, ob die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder nicht.

Tabelle 10 stellt die Ergebnisse der Effekte auf die Arbeitsplatzangebote dar. Wie oben erwähnt, gibt es keine Unterschiede zwischen der anonymisierten und nicht-anonymisierten Gruppe in der generellen Wahrscheinlichkeit, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten. Auch für bestimmte Bewerbergruppen zeigen sich keine statistisch signifikanten Auswirkungen der anonymisierten Bewerbungsverfahren auf die Arbeitsplatzangebotswahrscheinlichkeit. Dies ist auch der Fall, wenn die jeweiligen Vergleichsjahre einzeln als Vergleichsgruppe dienen

(Ergebnisse sind nicht dargestellt). Somit scheint es, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren in dieser Organisation keine positiven oder negativen Auswirkungen auf die Einstellungswahrscheinlichkeiten von weiblichen Bewerbenden und Bewerbenden mit Migrationshintergrund hatten.

5.2.2 Organisation 5

Organisation 5 hat insgesamt zwei anonymisierte Bewerbungsverfahren im Projektverlauf getestet. Da für beide Verfahren jedoch einige sehr unterschiedliche Merkmale erhoben wurden, werden beide Verfahren getrennt analysiert.

Verfahren 1

Das erste Verfahren besteht mit 14 Bewerbungen aus einer relativ kleinen Anzahl an Bewerbungen. Durch die Randomisierung wurde die eine Hälfte anonymisiert betrachtet und die andere nicht-anonymisiert, was in diesem Fall in zwei Gruppen à sieben Bewerbungen resultiert. Die Randomisierung hat für fast alle Merkmale so funktioniert, dass keine statistisch signifikanten Unterschiede in den beobachtbaren Merkmalen zwischen den beiden Gruppen bestehen. Ausnahmen sind ein höherer Anteil an Personen mit Migrationshintergrund sowie tendenziell höhere Schulabschlüsse in der anonymisierten Gruppe. Insgesamt wurden sechs Personen eingeladen und zwei Personen wurde ein Jobangebot gemacht. Knapp 80 Prozent der Bewerbenden sind weiblich und 36 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Das Alter wurde nicht erhoben. Etwa 70 Prozent der Bewerbenden haben einen (Fach-) Hochschulabschluss, wobei die Durchschnittsnote 2.58 ist. Aufgrund der sehr geringen Anzahl an Beobachtungen ist es für dieses Verfahren nicht möglich, eine Regression mit den personenbezogenen Merkmalen, der Information darüber, ob die Bewerbung anonymisiert gesichtet wurde und den Qualifikationsmerkmalen zu schätzen. Die deskriptive Analyse liefert jedoch keine Hinweise auf Unterschiede zwischen der Experimental- und der Vergleichsgruppe, was die Einladungswahrscheinlichkeiten bzw. die Arbeitsplatzangebote angeht.

Verfahren 2

Im zweiten Verfahren haben sich insgesamt 70 Personen beworben. Durch die Randomisierung sind zwei gleich große Gruppen mit je 35 Bewerbenden entstanden, von denen die eine Gruppe anonymisiert bewertet wurde und die andere nicht. Für eine Stichprobe von 57 Bewerbenden sind alle relevanten Informationen vorhanden. In dieser Stichprobe verteilen sich 30 Personen auf die anonymisierte und 27 auf die Vergleichsgruppe. Von diesen wurden zehn Personen eingeladen und drei haben ein Jobangebot erhalten. 64 Prozent sind Frauen und 30 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Alle Bewerbenden haben ein Studium

abgeschlossen. Die Bewerbenden in der anonymisierten Gruppe unterscheiden sich nicht signifikant von den Bewerbenden in der Vergleichsgruppe bis auf einen leicht statistisch signifikant geringeren Anteil von Personen mit sonstigen beruflichen Abschlüssen und einer im Durchschnitt besseren Schulabschlussnote in der anonymisierten Gruppe.

Tabelle 11: Einladungswahrscheinlichkeiten Organisation 5 Verfahren 2

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	0.036	0.022	0.000
(b) Weibliches Geschlecht	-0.084	0.044	0.078
(c) Migrationshintergrund	-0.150	0.012	-0.080
(d) Anonym x Weiblich			-0.049
(e) Anonym x Migrationshintergrund			0.187
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
Δ : Summe (a) + (d)			-0.048
Δ : Summe (a) + (e)			0.187
R^2	0.049	0.596	0.607
Anzahl Beobachtungen	57	57	57

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind die Schulabschlussnote, zwei Studienabschlussnoten, sonstige Berufs- oder Studienabschlüsse, die Berufserfahrung (in Jahren), einschlägige Praktika/Nebenberufe, Dauer Praktika/Nebenberufe (in Jahren).

Tabelle 11 präsentiert die Ergebnisse der kausalen Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren. Die Ergebnisse in Spalte (1) suggerieren, dass Personen mit Migrationshintergrund in der anonymisierten und der nicht-anonymisierten Gruppe zusammengekommen eine geringere Einladungswahrscheinlichkeit haben, jedoch sind diese Ergebnisse nicht statistisch signifikant. Spalte (2) zeigt auf, dass unter Berücksichtigung der Qualifikationen der Bewerbenden diese unkontingierten Unterschiede verschwinden. Das bedeutet, dass unter der Maßgabe der gleichen Qualifikation, keine Unterschiede in den Einladungswahrscheinlichkeiten dieser Personengruppen bestehen. Auch die anonymisierte Bewerbung an sich führt weder zu einer signifikant höheren noch geringeren Einladungswahrscheinlichkeit. In Spalte (3) sind die kausalen Effekte der anonymisierten Bewerbungsverfahren dargestellt, welche jeweils durch ein Δ gekennzeichnet sind. Wichtig ist zunächst, dass weder der Effekt für weibliche Bewerbende noch für Bewerbende mit Migrationshintergrund statistisch signifikant ist, d.h. anonymisierte Bewerbungsverfahren haben in dieser Organisation weder zu einer statistisch belastbaren Erhöhung noch zu einer Verringerung der Einladungswahr-

scheinlichkeiten dieser Bewerbergruppen geführt. Ungeachtet der fehlenden statistischen Signifikanz ist der Wert für Bewerbende mit Migrationshintergrund mit knapp 19 Prozent jedoch relativ hoch (Δ : Summe (a) + (e)). Man kann vermuten, dass sich bei einer größeren Fallzahl belastbarere Ergebnisse diesbezüglich eingestellt hätten.

Tabelle 12: Arbeitsplatzangebot Organisation 5 Verfahren 2

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.053	-0.034	-0.135
(b) Weibliches Geschlecht	0.032	-0.022	-0.116
(c) Migrationshintergrund	-0.030	-0.023	0.002
(d) Anonym x Weiblich			0.165
(e) Anonym x Migrationshintergrund			-0.038
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
Δ : Summe (a) + (d)			0.030
Δ : Summe (a) + (e)			-0.173
R ²	0.285	0.601	0.629
Anzahl Beobachtungen	57	57	57

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind die Schulabschlussnote, zwei Studienabschlussnoten, sonstige Berufs- oder Studienabschlüsse, die Berufserfahrung (in Jahren), einschlägige Praktika/Nebenberufe, Dauer Praktika/Nebenberufe (in Jahren) und ob die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder nicht.

Obwohl nur drei Personen im gesamten Verfahren ein Jobangebot erhalten haben, werden nachfolgend die Ergebnisse der kausalen Effekte der anonymisierten Bewerbungsverfahren auf die Wahrscheinlichkeit, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten, präsentiert. In Tabelle 12 zeigt sich, dass auch in der zweiten Stufe des Rekrutierungsverfahrens anonymisierte Bewerbungsverfahren weder einen positiven noch einen negativen Effekt auf die Chance, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten, hatten. Auch wenn der Effekt nicht statistisch belastbar ist, scheint sich interessanterweise die Auswirkung auf Personen mit Migrationshintergrund umzudrehen – die Chance, ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten, wenn die Person Teil der anonymisierten Gruppe war, ist mit 17 Prozent deutlich geringer ((a) + (e)). Aufgrund der nicht belastbaren Daten kann über den Effekt nur spekulativ interpretiert werden.

5.2.3 Organisation 6

Im Bewerbungsverfahren des Projektbereichs der Organisation 6 gab es insgesamt 33 Bewerbungen. Für 31 Personen sind alle relevanten Kriterien vorhanden. Hiervon ist knapp ein Drittel weiblich und etwa die Hälfte hat einen Migrationshintergrund. 17 Personen sind in der anonymisierten und 14 in der nicht-anonymisierten Gruppe. 39 Prozent haben eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und knapp zehn Prozent ein Jobangebot erhalten. Die Abschlussnote der schulischen Ausbildung liegt im Mittel bei der Note 3 und unterscheidet sich nicht zwischen der anonymisierten und der nicht-anonymisierten Gruppe. In der anonymisierten Gruppe hat ein statistisch signifikanter Anteil weniger häufig einen Realschulabschluss. Dafür haben mehr Bewerbende das Abitur, dieser Unterschied ist jedoch nicht statistisch signifikant. Ein anderer bedeutender Unterschied besteht darin, dass die drei eingestellten Personen alle aus der nicht-anonymisierten Gruppe stammen. Da die Fallzahl der Arbeitsplatzangebote jedoch relativ klein ist, bleibt unklar, ob dies tatsächlich ein Effekt der Anonymisierung ist oder dem Zufall geschuldet, insbesondere da sich die Einladungswahrscheinlichkeiten deskriptiv nicht zwischen den beiden Gruppen unterscheiden. An dieser Stelle sollte zudem angemerkt werden, dass nicht nur die Fallzahl der Arbeitsplatzangebote, sondern die Gesamtfallzahl sehr gering ist, um statistisch belastbare Aussagen treffen zu können.

Tabelle 13 stellt die Ergebnisse der kausalen Effekte von anonymisierten Bewerbungsverfahren auf Einladungswahrscheinlichkeiten in Organisation 6 dar. Hierbei wird erstens deutlich, dass keine Effekte statistisch signifikant sind, d.h. es gibt keine statistisch belastbaren Hinweise darauf, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren zu einer Erhöhung oder Verringerung der Einladungswahrscheinlichkeiten von weiblichen Bewerbenden oder Bewerbenden mit Migrationshintergrund geführt haben. Jedoch sind die gefundenen Effekte trotz fehlender statistischer Signifikanz mit jeweils über 20 Prozent relativ hoch, so dass es zumindest Tendenzen dahingehend gibt, dass weibliche Bewerbende vom anonymisierten Verfahren profitieren (Δ : Summe (a) + (f)) und Personen mit Migrationshintergrund im anonymisierten Verfahren seltener eingeladen werden (Δ : Summe (a) + (g)). Man kann vermuten, dass sich bei einer größeren Fallzahl belastbarere Ergebnisse diesbezüglich eingestellt hätten.

Tabelle 13: Einladungswahrscheinlichkeiten Organisation 6

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.163	-0.066	-0.063
(b) Weibliches Geschlecht	-0.324	-0.292	-0.416
(c) Migrationshintergrund	0.119	0.178	0.260
(d) Alter	-0.058	0.012	0.113
(e) Alter zum Quadrat	0.000	-0.001	-0.003
(f) Anonym x Weiblich			0.344
(g) Anonym x Migrationshintergrund			-0.167
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
Δ : Summe (a) + (f)			0.281
Δ : Summe (a) + (g)			-0.230
R^2	0.267	0.309	0.337
Anzahl Beobachtungen	31	31	31

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) ist der höchste allgemeinbildende Schulabschluss (die Schulabschlussnote ist nur für 21 Personen beobachtbar; eine Berücksichtigung der Note ändert jedoch nichts an den Ergebnissen).

Tabelle 14 zeigt trotz geringer Fallzahl die Ergebnisse hinsichtlich des Arbeitsplatzangebotes auf. Wie oben erwähnt sieht man, dass die Personen in der anonymisierten Gruppe eine statistisch signifikant geringere Chance auf ein Arbeitsplatzangebot haben als die Personen in der nicht-anonymisierten Gruppe. Dies ist alleine der Tatsache geschuldet, dass nur drei Personen eingestellt wurden und diese alle aus der nicht-anonymisierten Gruppe stammen. Daher kann über die kausalen Effekte ((a) + (f), (a) + (g)) im Prinzip keine Aussage getroffen werden. Da an diesem Punkt viele Faktoren wie z.B. der Verlauf des Bewerbungsgesprächs nicht berücksichtigt werden können, kann diese Beobachtung auch einfach dem Zufall geschuldet sein und muss nicht zwingend in der Anonymisierung liegen. Es zeigt sich jedoch weiterhin wie in Bezug auf die Einladung die Tendenz, dass weibliche Bewerbende in der anonymisierten und nicht-anonymisierten Gruppe zusammen genommen ((b)) eine geringere Chance auf eine Einstellung haben, teils ist dies auch statistisch signifikant. Bei Bewerbenden mit Migrationshintergrund zeigt sich auch weiterhin die Tendenz, dass diese ohne anonymisierte Bewerbungen tendenziell bevorzugt werden und mit anonymisierten Bewerbungen eine statistisch signifikant verringerte Chance auf ein Arbeitsplatzangebot haben. Da jedoch in der anonymisierten Gruppe niemand ein Arbeitsplatzangebot erhalten hat und

insgesamt nur drei Personen ein Arbeitsplatzangebot erhalten haben, ist es nicht möglich, dieses Ergebnis fehlerfrei zu interpretieren.

Table 14: Arbeitsplatzangebote Organisation 6

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.204	-0.320**	-0.286
(b) Weibliches Geschlecht	-0.185	-0.195*	-0.244
(c) Migrationshintergrund	0.158	0.035	0.106
(d) Alter	0.055	-0.067	-0.025
(e) Alter zum Quadrat	-0.001	0.001	0.000
(f) Anonym x Weiblich			0.143
(g) Anonym x Migrationshintergrund			-0.123
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
Δ : Summe (a) + (f)			-0.143
Δ : Summe (a) + (g)			-0.409*
R^2	0.299	0.504	0.524
Anzahl Beobachtungen	31	31	31

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) sind der höchste allgemeinbildende Schulabschluss und ob die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder nicht (die Schulabschlussnote ist nur für 21 Personen beobachtbar; eine Berücksichtigung der Note ändert jedoch nichts an den Ergebnissen).

5.2.4 Organisation 7

In Organisation 7 gab es ein Bewerbungsverfahren mit insgesamt 34 Bewerbungen. Dieses Bewerbungsverfahren weist zwei Besonderheiten auf: erstens, aufgrund von internen Restrukturierungsmaßnahmen wurde letztlich keine Person eingestellt und zweitens, der Geschlechteranteil und der Anteil der Bewerbenden mit Migrationshintergrund variiert kaum. Insgesamt gab es nur zwei männliche Bewerbende und drei Bewerbende mit Migrationshintergrund. Diese Verteilung macht die Analyse der kausalen Effekte quasi nicht möglich, da z.B. kein Bewerbender mit Migrationshintergrund Teil der anonymisierten Gruppe ist und keine Möglichkeit zu einem Vergleich besteht. Hierzu sollte jedoch angemerkt werden, dass selbst ohne Randomisierung die Analyse mit einer so geringen Variation quasi unmöglich ist. Der Test auf Chancengleichheit innerhalb der anonymisierten Verfahren für weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund wie in Abschnitt 5.1 würde höchstwahrscheinlich keine belastbaren Ergebnisse erbringen. Aus diesen Gründen wird die Analyse für diese Organisation nicht weiter verfolgt.

5.2.5 Alle randomisierten Verfahren zusammengefasst

Um die Fallzahlen etwas zu erhöhen, werden in diesem Abschnitt die Ergebnisse einer zusammengefassten Analyse aller randomisierten Verfahren (Organisation 5, 6 und 7) präsentiert. Da jedoch in allen Bewerbungsformularen unterschiedliche Qualifikationsmerkmale erfragt wurden, kann hier leider nur auf den höchsten (Schul-)Abschluss und deren Abschlussnote konditioniert werden. Diese Einschränkung sollte bei der Interpretation der Ergebnisse im Hinterkopf behalten werden. Insgesamt haben sich 151 Personen in drei Organisationen und bei vier Bewerbungsverfahren beworben. Für 132 Personen sind alle relevanten Kriterien verfügbar. 65 Personen sind Teil der anonymisierten Gruppe und 67 Bewerbende Teil der Vergleichsgruppe. Es bestehen keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen, mit Ausnahme der Wahrscheinlichkeit, ein Jobangebot zu erhalten. Diese ist für Bewerbende in der nicht-anonymisierten Gruppe höher. Insgesamt haben knapp 70 Prozent einen (Fach-)Hochschulabschluss bzw. das (Fach-)Abitur.

Tabelle 15: Einladungswahrscheinlichkeiten alle randomisierten Verfahren

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	0.014	0.012	-0.044
(b) Weibliches Geschlecht	-0.014	0.007	-0.089
(c) Migrationshintergrund	-0.085	-0.105	-0.003
(d) Anonym x Weiblich			0.198
(e) Anonym x Migrationshintergrund			-0.251
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
Δ : Summe (a) + (d)			0.154
Δ : Summe (a) + (e)			-0.296
R^2	0.009	0.122	0.151
Anzahl Beobachtungen	132	132	132

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) ist der höchste Schul-/Berufsabschluss, deren Abschlussnote, Dummyvariablen für die Organisation und das Bewerbungsverfahren.

In Tabelle 15 sind die kausalen Effekte der anonymisierten Bewerbungsverfahren auf die Einladungswahrscheinlichkeit dargestellt. Zunächst zeigt sich in Spalten (1) und (2), dass die anonymisierte Bewerbung an sich keinen Einfluss auf die Auswahl hat und auch weibliche Bewerbende und Personen mit Migrationshintergrund in der anonymisierten und der nicht-anonymisierten Gruppe zusammengefasst keine veränderte Chance auf eine Einladung haben. Teilt man die Effekte jedoch zwischen der Experimental- und Vergleichsgruppe auf, er-

kennt man, dass beide kausalen Effekte relativ hoch sind (Δ : Summe (a) + (d) und Δ : Summe (a) + (e)). Jedoch ist keiner der kausalen Effekte statistisch signifikant sind. Somit gibt es nur Hinweise dafür, dass weibliche Bewerbende tendenziell von anonymisierten Bewerbungsverfahren profitieren, Bewerbende mit Migrationshintergrund jedoch eher nicht.

Tabelle 16: Arbeitsplatzangebote alle randomisierten Verfahren

	(1)	(2)	(3)
(a) Anonymisierte Bewerbung	-0.089	-0.080	-0.103
(b) Weibliches Geschlecht	0.002	-0.013	-0.022
(c) Migrationshintergrund	-0.010	0.034	0.014
(d) Anonym x Weiblich			0.016
(e) Anonym x Migrationshintergrund			0.044
Weitere Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja
Δ : Summe (a) + (d)			-0.087
Δ : Summe (a) + (e)			-0.059
R ²	0.028	0.354	0.356
Anzahl Beobachtungen	132	132	132

Anmerkungen: OLS Regressionen. * signifikant auf dem 5%-Niveau; ** signifikant auf dem 1%-Niveau. Die „*“ fehlen in der Tabelle, da nichts statistisch signifikant ist. Weitere Kontrollvariablen in Spezifikationen (2) und (3) ist der höchste Schul-/Berufsabschluss, deren Abschlussnote, Dummyvariablen für die Organisation und das Bewerbungsverfahren, ob die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder nicht und ob die Person die Bewerbung zurückgezogen hat in der Zwischenzeit.

Tabelle 16 präsentiert die Ergebnisse für die Arbeitsplatzangebote.¹² Hier zeigen sich keine statistisch belastbaren Auswirkungen von anonymisierten Bewerbungsverfahren für bestimmte Bewerbergruppen.

Fazit

Theroretisch können anonymisierte Bewerbungsverfahren drei mögliche Auswirkungen auf die Chancen einer Bewerbergruppe im Bewerbungsprozess haben – Erhöhung der Chancen, keine Änderung der Chancen oder Verringerung der Chancen im Vergleich zum nicht-anonymisierten Verfahren. Die Auswirkungen anonymisierter Bewerbungsverfahren kommen also immer auf das Verhalten im herkömmlichen (nicht-anonymisierten) Verfahren in

¹² In Organisation 7 wurde aufgrund von interner Restrukturierung letztlich niemand eingestellt. Daher wurde für diese Organisation stattdessen die Information über eine Einladung inklusive anschließender Probearbeit genutzt, was auf drei Personen zutrifft.

der jeweiligen Organisation an. Obwohl die Datenlage der randomisierten Verfahren aufgrund geringer Fallzahlen pro Verfahren nicht optimal war, wurden trotzdem vorläufige Analysen von kausalen Effekten der anonymisierten Bewerbungsverfahren im Vergleich mit nicht-anonymisierten Verfahren durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen keine statistisch belastbaren Auswirkungen von anonymisierten Verfahren, d.h. keine Bewerbergruppe wurde häufiger oder seltener durch anonymisierte Bewerbungen eingeladen oder eingestellt.

Da die teilnehmenden Organisationen keine repräsentative Stichprobe von Organisationen in Deutschland darstellen, sondern eher eine positive Selektion von Organisationen, liegt die Vermutung nahe, dass in einer anderen Stichprobe von Organisationen die Effekte insgesamt stärker ausfallen würden, da Diskriminierung dort potenziell öfter vorkommt. Es ist somit nicht überraschend, dass bei der Fallzahl und der Auswahl von Organisationen keine statistisch belastbaren Auswirkungen von anonymisierten Bewerbungen gefunden wurden.

6 Fazit

Das Pilotprojekt „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“ wurde Anfang des Jahres 2014 abgeschlossen und vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Im Fokus stand dabei zum einen die Praktikabilität des anonymisierten Bewerbungsformulars eingehender zu untersuchen und zum anderen die Wirkung anonymisierter Bewerbungsverfahren auf die Einladungswahrscheinlichkeiten potenziell von Diskriminierung betroffenen Gruppen zu testen.

Insgesamt haben sich elf Organisationen am Pilotprojekt beteiligt. Vier Organisationen haben aufgrund interner Umstrukturierungen oder sehr geringer bzw. keinen Bewerbungseingängen keine Erfahrungen im Projektverlauf sammeln können. Es wurden insgesamt 981 Bewerbungen im Projektverlauf eingesehen, 354 Personen wurden zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen und 67 Personen erhielten ein Jobangebot bzw. das Angebot eines Ausbildungsplatzes.

Die Evaluation ist in zwei Teile aufgeteilt: In Bezug auf die Fragen der Praktikabilität des Bewerbungsformulars wurden zum einen die Personalverantwortlichen telefonisch und in einer anonymen Online-Befragung und zum anderen die Bewerbenden in einer anonymen Online-Befragung befragt. Die Fragen hinsichtlich der Wirkung anonymisierter Bewerbungsverfahren wurden in einer quantitativen Evaluation der Bewerberdaten und teils randomisierten Experimentaldaten untersucht.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Personalerbefragungen

1. Mehr als 60 Prozent der Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass personenbezogene Informationen von Bewerbenden im herkömmlichen nicht-anonymisierten Verfahren mindestens etwas Einfluss auf die Personalauswahl haben.
2. Der Fokus auf die Qualifikationen, die in der ersten Auswahl relevant für die Personalverantwortlichen sind, kann mit dem anonymisierten Bewerbungsformular erreicht werden und somit eine objektivere Auswahl ermöglichen.
3. Die Personalverantwortlichen haben durch den Einsatz des anonymisierten Bewerbungsformulars eine erhöhte durchschnittliche Qualität der eingehenden Bewerbungen festgestellt. Gleichzeitig wurde ein tendenzieller Rückgang der Bewerberanzahl beobachtet, der vermutlich in dem Wegfall nicht ernsthaft interessierter oder nicht passender Bewerbender begründet ist.

4. Die befragten Personalverantwortlichen sind sich einig darüber, dass durch die Anonymisierung erhöhte AGG-Rechtssicherheit entsteht.
5. Beim ersten Einsatz vom anonymisierten Bewerbungsformular, also bei der Einführung eines neuen Bewerbungssystems, muss mit einem zeitlichen Mehraufwand gerechnet werden. Gleichzeitig kann (und sollte) man die Anzahl (und Art) der Fragen im Formular optimieren: das Formular sollte nicht zu überfrachtet werden und nicht das Bewerbungsgespräch ersetzen.
6. Insbesondere die Personalverantwortlichen, die personenbezogene Merkmale als einflussreich im herkömmlichen Verfahren empfinden, unterstützen das anonymisierte Verfahren und empfinden auch den durchschnittlichen Zeitaufwand als geringer.
7. Der Einsatz des anonymisierten Bewerbungsformulars erscheint sinnvoller bei Stellen für mittel- und hochqualifizierte Bewerbende, die keine Probleme in der Computerhandhabung haben und möglicherweise weniger Fehler beim Ausfüllen des Formulars machen, indem sie ihre Identität durch z.B. nicht-geschlechtsneutrale Formulierung „verraten“.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Bewerbendenbefragung

1. 80 Prozent aller Befragten sind der Meinung, dass die Bewerberauswahl durch anonymisierte Bewerbungen objektiver wird.
2. Die Hälfte der Befragten hat sich schon einmal im Bewerbungsprozess diskriminiert gefühlt. Das Alter war mit 46 Prozent das meistgenannte Diskriminierungsmerkmal.
3. Die Bewerbenden mit eigener Diskriminierungserfahrung haben eine klare persönliche Präferenz für das anonymisierte Bewerbungsverfahren.
4. Eine Mehrheit ist der Meinung, dass durch das anonymisierte Bewerbungsformular ein Mehraufwand entsteht, der hauptsächlich aus der Beantwortung der (teils sehr ähnlichen) Fragen im Formular und der (geschlechts-)neutralen Formulierung besteht.
5. 92 Prozent der Bewerbenden würden aufgrund des Mehraufwandes nicht vor einer Bewerbung auf eine Stelle zurückschrecken, die sie ernsthaft interessiert.

Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Wirkungsanalyse

Der erste Schritt in der quantitativen Analyse war, die Hypothese der Chancengleichheit innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren zu testen. Für vier Organisationen waren Daten über rein anonymisierte Bewerbungsverfahren verfügbar.

Innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren herrscht Chancengleichheit für alle Bewerbergruppen. So besteht in der Wahrscheinlichkeit, eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder ein Jobangebot zu erhalten, kein Unterschied für weibliche Bewerbende, Personen mit Migrationshintergrund und – sofern beobachtbar – ältere oder jüngere Bewerbende.

Dieses Ergebnis ist jedoch noch nicht *kausal* auf die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zurückzuführen. So kann in herkömmlichen Bewerbungsverfahren auch schon Chancengleichheit herrschen, so dass anonymisierte Bewerbungsverfahren nicht unbedingt die Ursache für diese Gleichbehandlung sind. Aus diesem Grund erfolgte im zweiten Schritt der quantitativen Evaluation die Analyse der kausalen Auswirkung anonymisierter Bewerbungsverfahren mit Daten über Vergleichsgruppen, also nicht-anonymisierten Bewerbungen. Hierzu fand in drei Organisationen eine Randomisierung statt. Dabei wurde zufällig zugeteilt, welche Bewerbung anonymisiert betrachtet wurde und welche nicht-anonymisiert. Diese Randomisierung fand innerhalb der jeweiligen Bewerbungsverfahren statt und resultierte in jeweils zwei gleich große Gruppen: die Experimentalgruppe (anonymisiert) und die Vergleichsgruppe (nicht-anonymisiert). Die Datenlage war aufgrund geringer Fallzahlen pro Verfahren jedoch nicht optimal.

Theoretisch können anonymisierte Bewerbungsverfahren drei mögliche Auswirkungen auf die Chancen einer Bewerbergruppe im Bewerbungsprozess haben – Erhöhung der Chancen, keine Änderung der Chancen oder Verringerung der Chancen im Vergleich zum nicht-anonymisierten Verfahren. Die Auswirkungen anonymisierter Bewerbungsverfahren kommen also immer auf das Verhalten im herkömmlichen (nicht-anonymisierten) Verfahren in der jeweiligen Organisation an.

Die Ergebnisse zeigen keine statistisch belastbaren Auswirkungen von anonymisierten Verfahren. Da die teilnehmenden Organisationen keine repräsentative Stichprobe von Organisationen in Deutschland darstellen, sondern eine positive Selektion, liegt die Vermutung nahe, dass in einer anderen Stichprobe von Organisationen die Effekte insgesamt stärker ausfallen würden, da Diskriminierung dort potenziell öfter vorkommt. Weitere groß angelegte randomisierte Experimente können mehr Aufschluss über die *kausalen* Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren liefern.

Gesamtfazit

Anonymisierte Bewerbungsverfahren können in beiden Stufen des Bewerbungsverfahrens (1. Wer wird zum Bewerbungsgespräch eingeladen? 2. Wer wird eingestellt?) Chancengleichheit gewährleisten. Personalverantwortliche und Bewerbende sind gleichermaßen der Ansicht, dass dieses Verfahren zu einer objektiveren Bewerbendenauswahl führt. Dass nicht-qualifikationsbezogene persönliche Merkmale mindestens etwas Einfluss auf die Personalauswahl haben, wird von einer großen Mehrheit von über 60 Prozent der Personalverantwortlichen zugegeben. Anonymisierte Bewerbungsverfahren stellen ein praktikables Mittel dar, um diesem Einfluss entgegenzuwirken. Besonders die Personalverantwortlichen, die meinen, dass personenbezogene Merkmale mindestens etwas Einfluss auf die Personalauswahl haben, sowie Bewerbende mit eigener Diskriminierungserfahrung stehen dem anonymisierten Verfahren aufgeschlossen gegenüber. Darüber hinaus sagen neun von zehn Bewerbenden, dass sie aufgrund des Formulars nicht vor einer Bewerbung zurückschrecken würden. Dies deckt sich mit der Wahrnehmung der Personalverantwortlichen einer etwas geringeren Bewerberzahl bei einer durchschnittlich höheren Qualität der Bewerbungen. Die *kausalen* Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren im Vergleich mit einer nicht-anonymisierten Gruppe sollten in weiteren Experimenten in einer möglichst repräsentativen Stichprobe von Organisationen untersucht werden.

Der Zeitaufwand bei der Entwicklung des Formulars und der Stellenausschreibung lässt sich optimieren. So sollte vermieden werden, Bewerbungsgespräche durch schriftliche Fragen vorwegzunehmen. Die Erstellung eines anonymisierten Bewerbungsbogens erfordert eine vorherige intensive Beschäftigung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz. Man darf davon ausgehen, dass Personalverantwortliche mit einer gewissen Routine Bewerbungsbögen schneller und qualitativ besser erstellen werden. Standardisierte Bewerbungsbögen ermöglichen ferner, die Unterlagen schneller durchzugehen als klassische Bewerbungsunterlagen.

Das Bewerbungsformular scheint nicht empfehlenswert für Stellen mit sehr geringen Qualifikationsanforderungen, da hier die nicht-technikaffinen Bewerbenden an ihre Grenzen stoßen können. Dies ist bedauerlich, da Diskriminierung besonders im geringqualifizierten Segment des Arbeitsmarktes nachgewiesen wird (Carlsson und Rooth, 2007; Wood et al., 2009). Gerade in diesem Segment wären also anonymisierte Bewerbungsverfahren wünschenswert. Eine Alternative zum computerbasierten Formular wäre das Einsenden des handschriftlich ausgefüllten Formulars per Post. Wo kein Einsatz von anonymisierten Bewerbungsbögen in Frage kommt, sollte zumindest auf die Zusendung eines Passfotos verzichtet werden.

Ein Ziel im Pilotprojekt in Baden-Württemberg war es, die Praktikabilität von anonymisierten Bewerbungsverfahren in kleinen und mittleren Unternehmen zu testen. Für Kleinstorganisationen (weniger als zehn Beschäftigte)¹³ konnte das Projekt keine Erfahrungen sammeln. In kleinen (weniger als 50 Beschäftigte) und mittleren Organisationen (weniger als 250 Beschäftigte) konnten anonymisierte Bewerbungsverfahren jedoch erfolgreich umgesetzt werden.

Bei Redaktionsschluss für den vorliegenden Abschlussbericht hatten vier Organisationen bereits entschieden, das anonymisierte Bewerbungsformular situationsbedingt bzw. für Nachwuchskräfte oder ihren jeweiligen Projektbereich auch in Zukunft einzusetzen. Zwei Organisationen werden ein standardisiertes Verfahren einführen und auf Bewerbungsfotos verzichten. Bei einer Organisation stand eine Entscheidung bezüglich der zukünftigen Anwendung noch aus.

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren mittels eines standardisierten Formulars ist eine geeignete Methode, um Chancengleichheit in der Personalauswahl zu gewährleisten. Geeignete Bewerbende empfinden das anonymisierte Bewerbungsverfahren als objektiveres Auswahlinstrument im Vergleich zum herkömmlichen Verfahren und haben auch kein Problem mit dem anonymisierten Formular. Das Verfahren fragt transparent ausschließlich die erforderlichen Auswahlkriterien ab und schließt so aus, dass die Bewerbendenauswahl von irrelevanten personenbezogenen Informationen beeinflusst wird. Bei Stellen mit geringem Anforderungsprofil oder einer geringen Anzahl von Bewerbenden besteht die Alternative zum Formular, im ersten Schritt der Personalauswahl auf Bewerbungsfotos zu verzichten. Somit kann auch hier der Fokus stärker auf die Qualifikation der Bewerbenden gelenkt werden. Wenn es zum Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle passt (kein Mangelberuf, da hier in der Regel alle Bewerbenden auch zum Gespräch eingeladen werden; keine geringe Qualifikation, da diese Bewerbenden tendenziell mehr Probleme beim Ausfüllen des Formulars haben), erweist sich das anonymisierte Bewerbungsverfahren für Unternehmen oder Behörden als ein sinnvolles und geeignetes Instrument einer Diversity-Strategie.

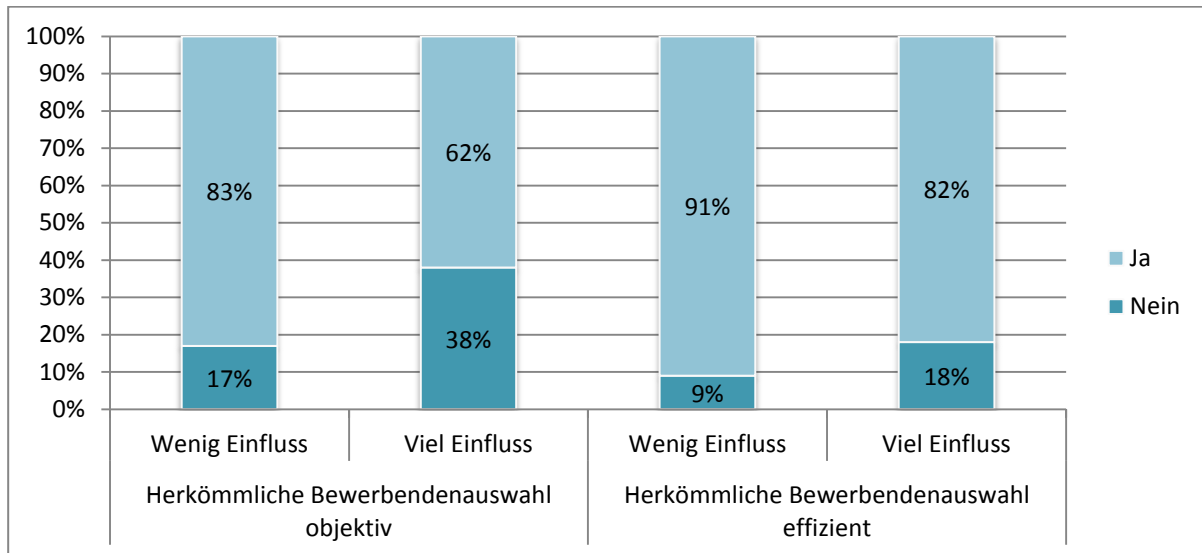
¹³ Hier beziehen wir uns auf die Definition der Kommission der Europäischen Union, siehe <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:DE:PDF>.

Literaturverzeichnis

- Åslund, O.; Nordström Skans, O. (2012): Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field? *Industrial and Labor Relations Review* 65(1), 82-107.
- Behaghel, L.; Crépon, B.; Le Barbanchon, T. (2012): Do Anonymous Resumes Make the Battlefield More Even? Evidence from a Randomized Field Experiment. Mimeo, Centre de Recherche en Economie et Statistique (Paris).
- Byrne, D.E. (1971): *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.
- Carlsson, M.; Rooth, D.-O. (2007): Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *Labour Economics* 14(4), 716–729.
- Cediey, E.; Foroni, F. (2008): Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin in France. *International Migration Papers* 85E, ILO International Migration Programme.
- Kaas, L.; Manger C. (2012). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review* 13(1), 1-20.
- Krause, A.; Rinne, U.; Zimmermann, K. F. (2012a). Anonymous Job Applications of Fresh Ph.D. Economists. *Economics Letters* 117(2): 441 – 444.
- Krause, A.; Rinne, U.; Zimmermann, K. F.; Bösch, I.; Alt, R. (2012b). Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungsverfahren" - Abschlussbericht. IZA Research Report No. 44. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Krause, A.; Rinne, U.; Zimmermann, K. F. (2010): Anonymisierte Bewerbungsverfahren. *IZA Research Report* 27. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Schneider, J.; Yemane, R.; Weinmann, M. (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).
- Wood, M.; Hales, J.; Perdon, S.; Sejersen, T.; Hayllar, O. (2009): A Test for Racial Discrimination in Recruitment Practice in British Cities. Research Report 607, Department for Work and Pensions.
- Ziegert, J.C.; Hanges, P.J. (2005): Employment Discrimination: The Role of Implicit Attitudes, Motivation, and a Climate for Racial Bias, *Journal of Applied Psychology* 90(3), 553-562.

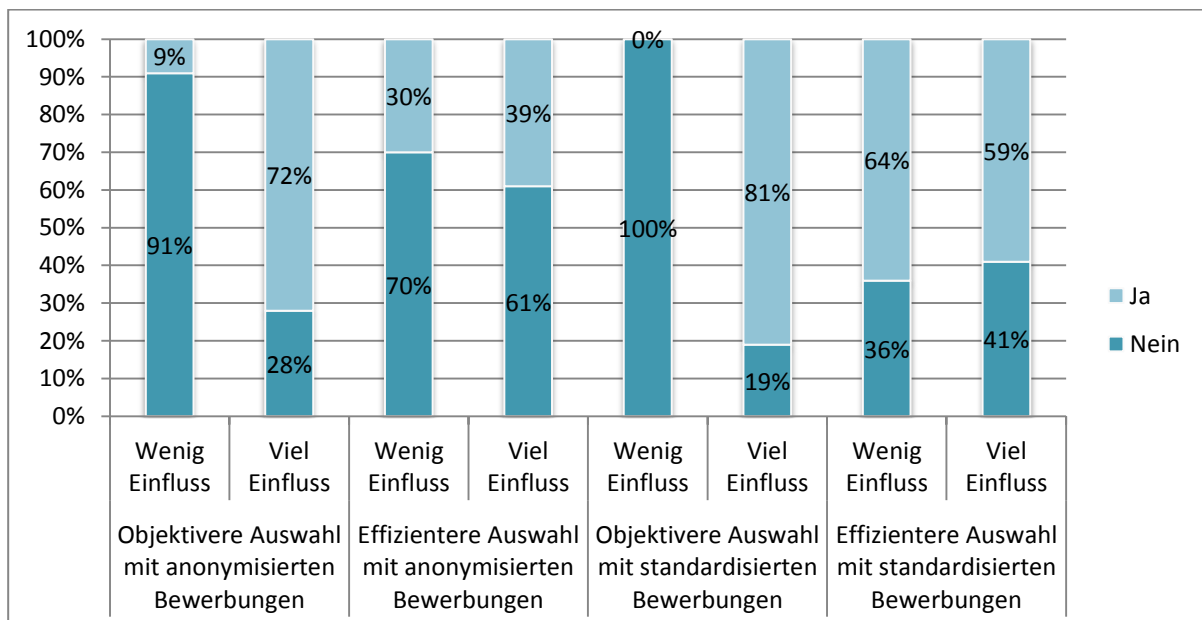
Anhang

Abbildung A.1: Einstellungen zum bisherigen/herkömmlichen Auswahlverfahren



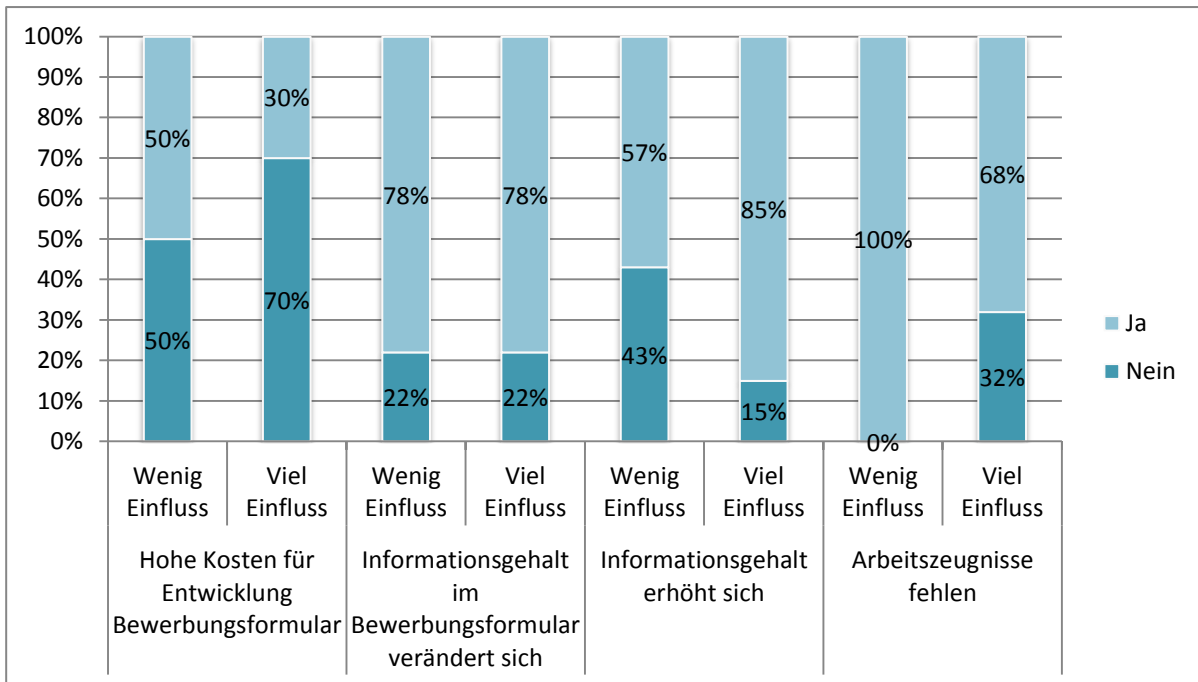
Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 12, 21, 11, 22. „Wenig Einfluss“ bezeichnet die Gruppe der befragten Personalverantwortlichen, die der Meinung ist, dass personenbezogene Informationen kaum oder gar keinen Einfluss auf die Personalauswahl haben. „Viel Einfluss“ bezeichnet die Gruppe der befragten Personaler, die meint, dass diese Informationen mindestens etwas Einfluss auf die Auswahl haben.

Abbildung A.2: Einstellungen zum anonymisierten und standardisierten Verfahren



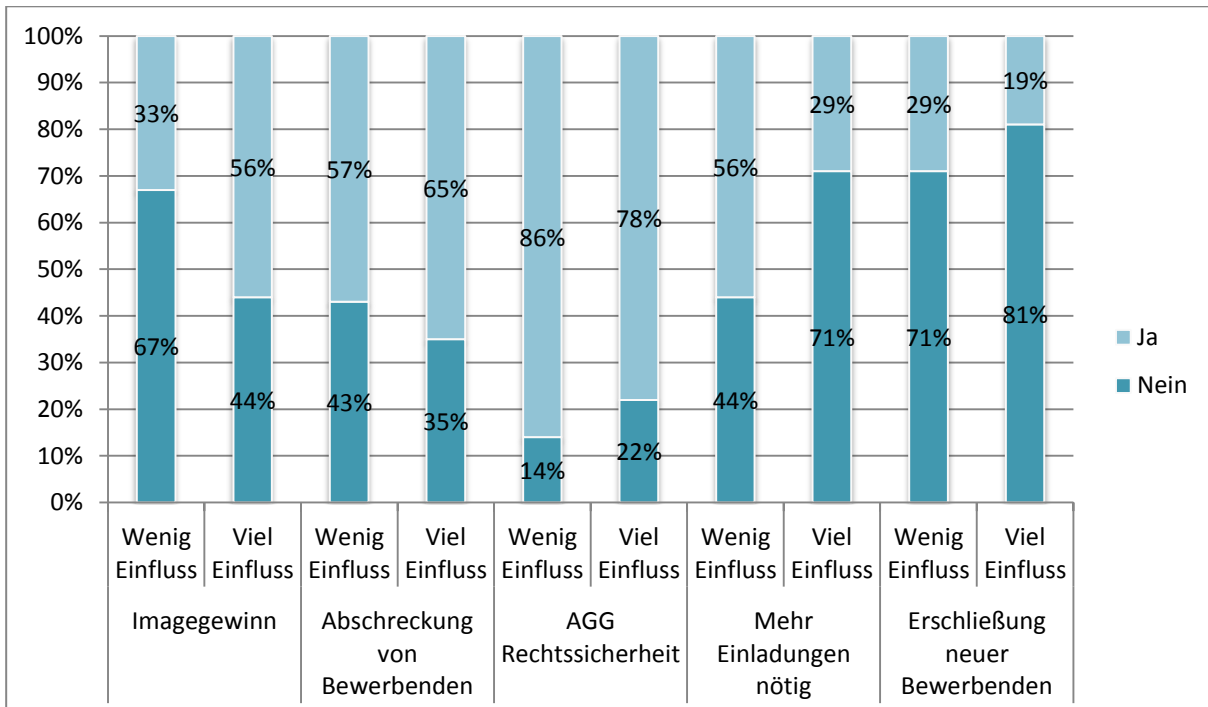
Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 11, 18, 10, 18, 9, 21, 11, 22. „Wenig Einfluss“/ „Viel Einfluss“: siehe Abb. A.1.

Abbildung A.3: Einstellungen zu Kosten und Informationsgehalt



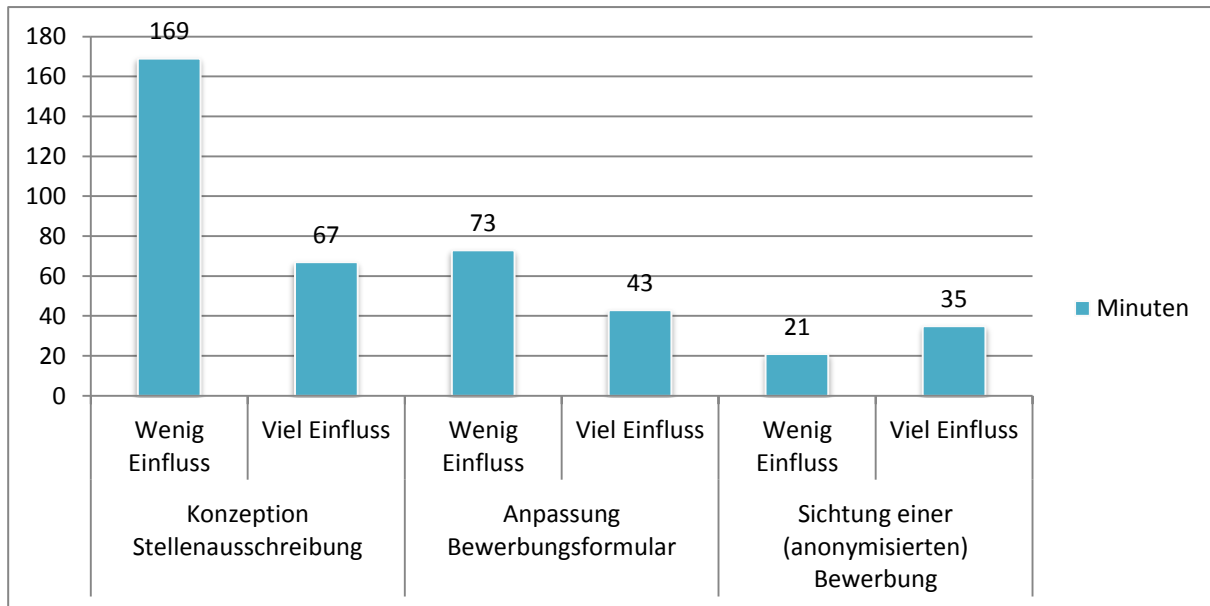
Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 8, 10, 9, 18, 7, 13, 9, 22. „Wenig Einfluss“/ „Viel Einfluss“: siehe Abb. A.1.

Abbildung A.4: Mögliche Effekte von anonymisierten Bewerbungen



Anmerkung: Anzahl Beobachtungen = 9, 18, 7, 20, 7, 18, 9, 17, 7, 16. „Wenig Einfluss“/ „Viel Einfluss“: siehe Abb. A.1.

Abbildung A.5: Zeitaufwand



Anmerkungen: Anzahl Beobachtungen = 7, 19, 4, 11, 7, 19. Anpassung Bewerbungsformular wurde nur nach Projektende gefragt. „Wenig Einfluss“/ „Viel Einfluss“: siehe Abb. A.1.

Tabelle A.1: Überblick Bewerbungsverfahren

Organisation	Bewerbungen	Verfahren	Beschäftigungsbereich	Anmerkungen
Organisation 1	72	1	Nachwuchskräfte	Vergleichsgruppe Vergangenheit
Organisation 2	186	8	Alle (Fachkräfte)	-
Organisation 3	69	2	Fachkräfte	-
Organisation 4	501	12	Alle (Fachkräfte)	-
Organisation 5	84	2	Alle (Fachkräfte)	Randomisiert
Organisation 6	33	1	Nachwuchskräfte	Randomisiert
Organisation 7	34	1	Alle (Fachkräfte)	Randomisiert
Organisation 8	2	2	Alle (Nachwuchs- /Fachkräfte)	Nicht quantitativ evaluiert

Anmerkungen: In dieser Tabelle sind nur die Organisationen aufgeführt, die Bewerbungen innerhalb eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens im Projektverlauf erhalten haben.

Muster A.1: Beispiel eines komprimierten Bewerbungsformulars

Bewerbungsformular [Redacted]

Kontaktformular - Persönliche Daten

Anrede	Frau <input type="radio"/> Herr <input type="radio"/>
Vorname	
Familienname	
Anschrift	
Telefon (mit Vorwahl)	
E-Mail	
Geburtsdatum und Alter	
Bei Nicht-Volljährigkeit Name und Anschrift des/der Erziehungsberechtigten (Vormund)	
Migrationshintergrund* (freiwillige Angabe)	Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/>

* Bitte kreuzen Sie hier ggf. "Ja" an, wenn Sie selbst nach Deutschland eingewandert sind oder mind. ein Elternteil eine entsprechende Migrationserfahrung hat.

Praktikum [Redacted]

Haben Sie ein Praktikum in [Redacted] durchgeführt? Ja Nein

Wenn ja, an welchem Standort?	
-------------------------------	--

Beeinträchtigungen

Hatten oder haben Sie schwere Erkrankungen, die Ihre zukünftige Tätigkeit bei uns beeinträchtigen könnten? Ja Nein

Falls ja, welcher Art sind die Beeinträchtigungen?	
Liegt eine Farbsehschwäche vor?	Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/>

Sind Familienangehörige von Ihnen in [Redacted] beschäftigt?

Ja Nein

Wenn ja, [Redacted]	
---------------------	--

Bewerbungsformular

Wie sind Sie auf unsere Berufsausbildung aufmerksam geworden?

(Mehrfachnennung möglich)

Anzeigenwerbung (in welchem Medium?)	
Internet / Jobbörse (in welcher?)	
Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>
Berufsberatung in der Schule	<input type="checkbox"/>
Messeveranstaltung	<input type="checkbox"/>
Betriebsbesichtigung	<input type="checkbox"/>
Lehrer/innen	<input type="checkbox"/>
Werbebroschüren / -Informationsmaterial	<input type="checkbox"/>
Soziale Medien (Facebook etc.)	<input type="checkbox"/>
Verwandte / Bekannte / Freunde	<input type="checkbox"/>
Verwandte / Bekannte / Freunde	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>
Tag der offenen Tür	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	

Bewerbungsformular

Schulischer Werdegang

Bitte geben Sie alle Fächer und Noten Ihrer letzten drei Zeugnisse/Halbjahresinformationen ein. Absichtliches Weglassen von Noten werten wir als Betrugsversuch, der zum Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren führt. Sollten Sie in einem der vorgegebenen Pflichtfächer keine Note erhalten haben, so tragen Sie bitte eine „0“ ein.

Schulabschluss bzw. voraussichtlicher Schulabschluss	Schulart		
Schulfächer:	Letztes Zeugnis	Vorletztes Zeugnis	Vorvorletztes Zeugnis
Deutsch			
Englisch			
Mathematik			
Bitte übertragen Sie die Bemerkungen aus Ihrem Zeugnis (z. B. Verhalten, Mitarbeit) und Fehltage.			

Berufswahl

Ausbildungsberuf:	<input type="text"/>
Welche anderen (Ausbildungs-) Berufe würden Sie als Alternative wählen?	<input type="text"/>

Bewerbungsformular

Für die Berufswahl vorbereitende Tätigkeiten

z. B. ehrenamtliches oder soziales Engagement, Bundesfreiwilligendienst, Ferienjobs, Berufsausbildung und Praktika () sind nur auf dem Kontaktformular anzugeben)

Organisation/Unternehmen	Tätigkeit	Dauer (Monate)

Was sollten wir außerdem noch über Sie wissen?

z. B. Engagement/Aktivitäten außerhalb des Unterrichts und/oder in Vereinen/Organisationen, Hobbies

Motivationsschreiben

Warum möchten Sie sich bei uns für diesen Beruf bewerben?

Bewerbungsformular

Datenschutzerklärung

Zur Bearbeitung Ihrer Online-Bewerbung erheben, verarbeiten und nutzen wir Ihre personenbezogenen Daten. Mit dem Absenden Ihrer Bewerbung erklären Sie sich mit der elektronischen Verarbeitung Ihrer Daten einverstanden.

Der Schutz Ihrer personenbezogener Daten ist uns sehr wichtig. Wir werden Ihre Daten ausschließlich im Rahmen des Projekts "Anonym bewerben in Baden-Württemberg" entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen speichern und streng vertraulich behandeln. Ihre Daten werden nur an den Arbeitgeber weitergegeben, auf dessen Stellenausschreibung Sie sich bewerben, eine Weitergabe an weitere Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes durch die vom Ministerium dazu beauftragte Institution.

Ihre Bewerbungsdaten werden zur sicheren Übertragung per SSL-Verschlüsselung (128-bit Verschlüsselung) versandt.

Dauer der Speicherung

Personenbezogene Daten, die uns über das „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ mitgeteilt worden sind, werden nur so lange gespeichert, bis der Zweck erfüllt ist, zu dem sie uns anvertraut wurden.

Ihre Rechte

Sollten Sie mit der Speicherung Ihrer personenbezogenen Daten nicht mehr einverstanden oder diese unrichtig geworden sein, werden wir auf eine entsprechende Weisung hin im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die Löschung, Korrektur oder Sperrung Ihrer Daten veranlassen. Auf Wunsch erhalten Sie Auskunft über alle personenbezogenen Daten, die wir über Sie gespeichert haben. Bei Fragen zur Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung Ihrer personenbezogenen Daten, für Auskünfte, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten im Rahmen des Projekts „Anonym bewerben in Baden-Württemberg“ wenden Sie sich bitte an:

Schneider Organisationsberatung [Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Ich habe die Datenschutzbestimmungen gelesen und akzeptiere sie.
(Pflichtfeld)

Muster A.2: Beispiel eines Bewerbungsformulars mit umfangreichen Fragen

Bewerbungsformular



Sehr geehrte Bewerberin, sehr geehrter Bewerber,

vielen Dank für Ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle. [REDACTED] nimmt am Modellprojekt "Anonym bewerben in Baden-Württemberg" des Ministeriums für Integration des Landes Baden-Württemberg teil. Mit Hilfe dieses Bewerbungsverfahrens möchte [REDACTED] neue Wege bei der Personalgewinnung gehen, Chancengleichheit herstellen und die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei [REDACTED] fördern. Die Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgt ausschließlich auf Grund Ihrer Qualifikation.

Bitte verwenden Sie bei Ihren Angaben durchgängig geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. Bürokauffrau/-mann) und vermeiden Sie Angaben, die z.B. Rückschlüsse auf Ihr Alter, Ihr Geschlecht, Ihren Familienstand, Ihre Religion, Weltanschauung oder Ihre Herkunft zulassen.



Bitte füllen Sie das Formular aus, speichern es auf Ihrer Festplatte ab und laden es auf den Server der Neutralen Stelle hoch. Folgen Sie dazu bitte diesem Link:

[REDACTED]

Verwenden Sie NICHT den "Formular senden"-Button im Bewerbungsformular.

Weitere Informationen zum Ablauf des Verfahrens, zur vorzugsweise zu verwendenden Software oder zu den Hintergründen dieses Projekts finden Sie unter:

[REDACTED]

Sollten Sie darüber hinaus Fragen haben, können Sie gerne die Neutrale Stelle kontaktieren:

[REDACTED]

[REDACTED]

Vielen Dank. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.



Kontaktdaten



Die Kontaktdaten werden nach Eingang der Bewerbung von den weiteren Unterlagen getrennt und im ersten Schritt nicht an den Arbeitgeber weitergegeben. Erst wenn die Bewerberin oder der Bewerber für ein Vorstellungsgespräch ausgewählt wurde, wird die Anonymisierung aufgehoben.

Bitte fügen Sie Ihrer Bewerbung **KEINE** Zeugnisse, Teilnahmebestätigungen oder Nachweise bei. Im Falle einer Einladung werden Sie gebeten, die vollständigen Bewerbungsunterlagen kurzfristig einzureichen.

Anrede:	Frau <input type="radio"/>	Herr <input type="radio"/>
Titel:		
Vorname:		
Name:		
Straße, Hausnummer:		
Postleitzahl:		
Wohnort:		
Telefonnummer:		
E-Mail:		

Freiwillige Angaben zur statistischen Auswertung des Projekts

Geburtsjahr:		
Migrationshintergrund*:	Ja <input type="radio"/>	Nein <input type="radio"/>

* Bitte kreuzen Sie hier "Ja" an, wenn Sie selbst nach Deutschland eingewandert sind oder mind. ein Elternteil eine entsprechende Migrationserfahrung hat.

Bewerbungsformular [REDACTED]

Motivationsschreiben

Bitte erläutern Sie uns Ihre Beweggründe für Ihre Bewerbung bei [REDACTED].
Vermeiden Sie dabei bitte Angaben, die Rückschlüsse auf Ihr Geschlecht, Ihr Alter, Ihre Herkunft, Ihren Familienstand oder Ihre Religion/Weltanschauung zulassen.

Bewerbungsformular

Ausbildung

Schulausbildung

Höchster Schulabschluss	
Abschlussnote	

Berufsausbildung/Studium/Weiterbildung

1. Abschluss

Abschluss als	
Abschlussnote	
Dauer der Ausbildung*	
Ausbildungsstätte (z.B. Betrieb oder Hochschule)	
ggf. Thema der Abschlussarbeit	

2. Abschluss

Abschluss als	
Abschlussnote	
Dauer der Ausbildung*	
Ausbildungsstätte (z.B. Betrieb oder Hochschule)	
ggf. Thema der Abschlussarbeit	

3. Abschluss

Abschluss als	
Abschlussnote	
Dauer der Ausbildung*	
Ausbildungsstätte (z.B. Betrieb oder Hochschule)	
ggf. Thema der Abschlussarbeit	

* in Monaten und Jahren

Bewerbungsformular

Berufserfahrung

Bitte geben Sie chronologisch (von Ihrer letzten Beschäftigung angefangen) Ihre einschlägigen beruflichen Tätigkeiten an:

Aktuelle Tätigkeit

Funktion	
Dauer der Beschäftigung	weniger als 12 Monate
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Frühere Tätigkeit

Funktion	
Dauer der Beschäftigung	weniger als 12 Monate
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Bewerbungsformular

Berufserfahrung (2)

Frühere Tätigkeit

Funktion	
Dauer der Beschäftigung	weniger als 12 Monate
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Frühere Tätigkeit

Funktion	
Dauer der Beschäftigung	weniger als 12 Monate
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Frühere Tätigkeit

Funktion	
Dauer der Beschäftigung	weniger als 12 Monate
Arbeitgebendes Unternehmen	
Schwerpunkte der Tätigkeit	

Bewerbungsformular

Ehrenamt / Praktika / FSJ

1. Tätigkeit

Art der Tätigkeit	
Organisation/Unternehmen	

2. Tätigkeit

Art der Tätigkeit	
Organisation/Unternehmen	

Nebenberufliche Tätigkeiten

1. Tätigkeit

Art der Tätigkeit	
Organisation/Unternehmen	

2. Tätigkeit

Art der Tätigkeit	
Organisation/Unternehmen	

Bewerbungsformular

Einschlägige Fortbildungen / Seminare

1. Fortbildung

Art / Titel der Fortbildung	
Dauer (in Tagen, Wochen oder Monaten)	

2. Fortbildung

Art / Titel der Fortbildung	
Dauer (in Tagen, Wochen oder Monaten)	

3. Fortbildung

Art / Titel der Fortbildung	
Dauer (in Tagen, Wochen oder Monaten)	

4. Fortbildung

Art / Titel der Fortbildung	
Dauer (in Tagen, Wochen oder Monaten)	

5. Fortbildung

Art / Titel der Fortbildung	
Dauer (in Tagen, Wochen oder Monaten)	

Bewerbungsformular

Sprachkenntnisse

Bitte geben Sie an, in welchen Sprachen Sie Kenntnisse haben. Wählen Sie dazu unter "Niveau der Sprachbeherrschung" bitte die zutreffende Antwort aus.

Erste Sprache

Sprache	
Niveau der Sprachbeherrschung	Grundkenntnisse

Zweite Sprache

Sprache	
Niveau der Sprachbeherrschung	Grundkenntnisse

Dritte Sprache

Sprache	
Niveau der Sprachbeherrschung	Grundkenntnisse

Vierte Sprache

Sprache	
Niveau der Sprachbeherrschung	Grundkenntnisse

Bewerbungsformular

Fachliche und persönliche Kompetenzen

Bitte beschreiben Sie nachfolgend, wie und warum Sie den einzelnen Anforderungsmerkmalen entsprechen, unabhängig von Ihren Angaben im Motivations schreiben.

Frage 1: Welche Erfahrungen und Kenntnisse haben Sie im Projektmanagement generell und mit der Steuerung/Leitung von Projektgruppen und Arbeitskreisen?

Frage 2: Bitte stellen Sie Ihre Erfahrungen bei der Akquise von und im Umgang mit ausländischen Kunden dar.

Bewerbungsformular

Fachliche und persönliche Kompetenzen (2)

Frage 3: Wie würden Sie neue internationale Zielmärkte für [redacted] identifizieren und wie würden Sie diese bearbeiten?

Frage 4: Wann und wie mussten Sie Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen einsetzen?

Bewerbungsformular

Fachliche und persönliche Kompetenzen (3)

Frage 5: Wie haben Sie schon Ideenreichtum, Kreativität und Verhandlungsgeschick im beruflichen Zusammenhang bewiesen?

Freiwillige Angabe - Ausschreibungsmedium

Diese Angabe ist freiwillig und dient der internen Bewertung für eine Optimierung künftiger Stellenausschreibungen.

In welchem Medium sind Sie erstmals auf die Stellenausschreibung aufmerksam geworden?

Kernkompetenzen

Welche sind Ihrer Meinung nach bis zu fünf Ihrer wichtigsten Fähigkeiten zur Ausübung der Stelle? Woran machen Sie das fest, dass Sie diese besitzen?

1	
2	
3	
4	
5	

Bewerbungsformular

Persönliche Stärken

Bitte geben Sie drei Ihrer Stärken an (z.B.: Teamfähigkeit) und beschreiben Sie in wenigen Worten, woran Ihre Stärken zu erkennen sind.

1	
2	
3	

Schwerbehinderung - freiwillige Angabe

Diese Angabe ist im Hinblick auf die Fördermechanismen des SGB IX für Menschen mit einer Behinderung **freiwillig**. Die Frage kann übersprungen werden.

Sind Sie schwerbehindert oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt?

Ja keine Angabe

Bewerbungsformular



Datenschutzerklärung

Zur Bearbeitung Ihrer Online-Bewerbung erheben, verarbeiten und nutzen wir Ihre personenbezogenen Daten. Mit dem Absenden Ihrer Bewerbung erklären Sie sich mit der elektronischen Verarbeitung Ihrer Daten einverstanden.

Der Schutz Ihrer personenbezogenen Daten ist uns sehr wichtig. Wir werden Ihre Daten ausschließlich im Rahmen des Projekts "Anonym bewerben in Baden-Württemberg" entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen speichern und streng vertraulich behandeln. Ihre Daten werden nur an den Arbeitgeber weitergegeben, auf dessen Stellenausschreibung Sie sich bewerben, eine Weitergabe an weitere Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes durch die vom Ministerium dazu beauftragte Institution.

Ihre Bewerbungsdaten werden zur sicheren Übertragung per SSL-Verschlüsselung (128-bit Verschlüsselung) versandt.

Dauer der Speicherung

Personenbezogene Daten, die uns über das „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ mitgeteilt worden sind, werden nur so lange gespeichert, bis der Zweck erfüllt ist, zu dem sie uns anvertraut wurden.

Ihre Rechte

Sollten Sie mit der Speicherung Ihrer personenbezogenen Daten nicht mehr einverstanden oder diese unrichtig geworden sein, werden wir auf eine entsprechende Weisung hin im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die Löschung, Korrektur oder Sperrung Ihrer Daten veranlassen. Auf Wunsch erhalten Sie Auskunft über alle personenbezogenen Daten, die wir über Sie gespeichert haben. Bei Fragen zur Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung Ihrer personenbezogenen Daten, für Auskünfte, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten im Rahmen des Projekts „Anonym bewerben in Baden-Württemberg“ wenden Sie sich bitte an:

Schneider Organisationsberatung

[Redacted contact information]

Daten bei [Redacted]

Ihre Daten werden nach der Entscheidung, wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, [Redacted] übermittelt, soweit dies zum Zweck der Kontaktaufnahme und zur Vorbereitung des Bewerbungsgesprächs erforderlich ist. Nach Abschluss des Verfahrens werden die Daten auch dort gelöscht, sofern Ihre Bewerbung nicht berücksichtigt werden konnte.

Ich habe die Datenschutzbestimmungen gelesen und akzeptiere sie.

Fragebogen A.1: Erstbefragung Personalverantwortliche

Frage 1: Halten Sie Ihre bisherige Praxis der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern (bzw. die Ihrer Organisation) für objektiv?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Frage 2: Halten Sie Ihre bisherige Praxis der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern (bzw. die Ihrer Organisation) für effizient?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Frage 3: Wie stark beeinflussen Ihrer Meinung nach personenbezogene Informationen (z.B. Name, Geschlecht, Herkunft, Alter, Familienstand und Foto) die Auswahl von Bewerbenden?

Sehr stark (4)

Stark (3)

Etwas (2)

Kaum (1)

Gar nicht (0)

Weiß nicht (.)

Filter: Wenn (4), (3), (2) oder (1) in Frage 3:

Frage 3a: Welche der folgenden Merkmale haben Ihrer Meinung nach einen besonders starken Einfluss auf die Auswahl?

(mehrere Antworten möglich)

Name (1)

Geschlecht (2)

Nationalität/Geburtsort (3)

Behinderung (4)

Geburtsdatum/Alter (5)

Familienstand (6)

Foto (7)

Frage 4: Meinen Sie, dass mit anonymisierten Bewerbungen, also Bewerbungen ohne personenbezogene Informationen der Bewerbenden, die Auswahl objektiver gestaltet werden kann?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Frage 5: Meinen Sie, dass mit anonymisierten Bewerbungen die Auswahl effizienter gestaltet werden kann?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Frage 6: Meinen Sie, dass mit standardisierten Bewerbungsformularen, also auf die Stellenausschreibung angepasste Formulare, die von den Bewerbenden ausgefüllt werden, die Auswahl objektiver gestaltet werden kann?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Frage 7: Meinen Sie, dass mit standardisierten Bewerbungsformularen die Auswahl effizienter gestaltet werden kann?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Frage 8: Meinen Sie, dass die Entwicklung oder Anpassung eines standardisierten Bewerbungsformulars für eine bestimmte Stellenausschreibung mit erheblichen Kosten verbunden ist?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Filter: Wenn (1) in Frage 8:

Frage 8a: Meinen Sie, dass diese Kosten im Verhältnis zum Effizienzgewinn bei der Bewerbendenauswahl stehen?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Frage 9: Das standardisierte Bewerbungsformular lässt sich auf jede Stellenausschreibung anpassen. Meinen Sie, dass sich der Informationsgehalt im Vergleich zu herkömmlichen Bewerbungen verändert?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Filter: Wenn (1) in Frage 9:

Frage 9a: Inwiefern verändert sich der Informationsgehalt?

Der Informationsgehalt erhöht sich (1)

Der Informationsgehalt wird geringer (0)
Weiß nicht (.)

Frage 10: Meinen Sie, dass wichtige Informationen über den Bewerbenden verloren gehen, wenn Arbeitszeugnisse nicht Teil der Bewerbungsunterlagen in der ersten Stufe der Bewerbendenauswahl sind?

Ja (1)
Nein (0)
Weiß nicht (.)

Frage 11: Meinen Sie, dass die Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren folgende Effekte für Ihre Organisation hat?

- 1) Positives Employer Branding und Imagegewinn
- 2) Abschreckung bestimmter Bewerbendengruppen, die sich ansonsten beworben hätten

Filter, wenn (1) bei 2): 2a) An welche Bewerbendengruppen denken Sie dabei?
_____ (offene Antwort)

- 3) Gesteigerte Rechtssicherheit bzw. geringere Angriffsfläche, gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verstoßen
- 4) Durch geringeren Informationsgehalt müssen mehr Bewerbende eingeladen werden, was höhere Kosten nach sich zieht
- 5) Erschließung neuer Bewerbender, die sich ansonsten nicht beworben hätten

Filter, wenn (1) bei 5): 5a) An welche Bewerbendengruppen denken Sie dabei?
_____ (offene Antwort)

- 6) Andere Effekte, und zwar: _____ (offene Antwort)

jeweils 1)- 5):
Ja (1)
Nein (0)
Weiß nicht (.)

Frage 12: Wieviel Zeit verwenden Sie durchschnittlich dazu, eine Stellenausschreibung zu konzipieren?

_____ Minuten (offene Antwort)

Frage 13: Wieviel Zeit verwenden Sie durchschnittlich dazu, eine Bewerbung nach Eingang von üblichen Bewerbungsunterlagen zu sichten und zu bewerten?

_____ Minuten (offene Antwort)

Frage 14: Gibt es etwas, was Sie in Bezug auf anonymisierte und standardisierte Bewerbungsverfahren über die behandelten Aspekte hinaus beschäftigt?

Falls ja: _____ (offene Antwort)

Fragebogen A.2: Befragung Bewerbende

Frage 1: Haben Sie sich in der Vergangenheit bei einer Bewerbung aufgrund Ihres Geschlechts, Ihrer Religion, Ihrer Herkunft (inkl. Name, Hautfarbe usw.), Ihres Alters, Ihrer etwaigen Behinderung oder Ihres Aussehens benachteiligt gefühlt?

Häufig (2)

Selten (1)

Nie (0)

Weiß nicht (.)

Filter: Wenn (2) oder (1) in Frage 1:

Frage 1a: Aufgrund welches Merkmals haben Sie sich bei Bewerbungen bisher vor allem benachteiligt gefühlt? (*nur eine Antwortmöglichkeit*)

Geschlecht (1)

Religion (2)

Herkunft (inkl. Name, Hautfarbe usw.) (3)

Alter (4)

Behinderung (5)

Aussehen (6)

Weiß nicht (.)

Frage 2: Bei welchem Bewerbungsverfahren schätzen Sie Ihre Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, höher ein?

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren (2)

Herkömmliches Bewerbungsverfahren (1)

Kein Unterschied (0)

Weiß nicht (.)

Frage 3: Welches Bewerbungsverfahren würden Sie persönlich bevorzugen?

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren (2)

Herkömmliches Bewerbungsverfahren (1)

Kein Unterschied (0)

Weiß nicht (.)

Frage 4: Abgesehen von Ihrer persönlichen Situation, führen anonymisierte Bewerbungsverfahren Ihrer Ansicht nach zu einer objektiveren Bewerbendenauswahl?

Ja (1)

Nein (0)

Weiß nicht (.)

Frage 5: Würden Sie sich eher auf eine Stelle bewerben, von der Sie wissen, dass diese anonymisiert betrachtet wird?

Ja, würde mich eher bewerben (2)
Nein, würde mich eher nicht bewerben (1)
Kein Unterschied (0)
Weiß nicht (.)

Frage 6: Haben Sie für die anonymisierte Bewerbung mehr Zeit benötigt als für eine herkömmliche Bewerbung?

Ja (1)
Nein (0)
Kann ich nicht sagen, da erste Bewerbung (-1)
Weiß nicht (.)

Filter: Wenn (1) in Frage 6:

Frage 6a: Warum haben Sie mehr Zeit für die anonymisierte Bewerbung benötigt?
Offene Antwort: _____

Filter: Wenn (1) in Frage 6:

Frage 6b: Könnte dieser zeitliche Mehraufwand dazu führen, dass Sie vor anonymisierten Bewerbungen zurückschrecken?

Ja, generell (2)
Ja, aber nur bei Stellen, die mich weniger stark interessieren (1)
Nein (0)
Weiß nicht (.)

Frage 7: Bei welchem Verfahren können Sie Ihrer Meinung nach Ihr Potenzial besser darstellen?

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren (2)
Herkömmliches Bewerbungsverfahren (1)
Kein Unterschied (0)
Weiß nicht (.)

Frage 8: Traten beim anonymisierten Bewerbungsverfahren Unklarheiten oder Probleme für Sie auf?

Ja (1)
Filter wenn (1): Welche? _____
Nein (0)

Frage 9: Gibt es etwas, was Sie in Bezug auf anonymisierte Bewerbungsverfahren über die behandelten Aspekte hinaus beschäftigt?

Falls ja: _____ (offene Antwort)

 **ANONYM BEWERBEN**
IN BADEN-WÜRTTEMBERG
INTEGRATIONSMINISTERIUM-BW.DE

