



TOP 3.6.4 Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte – Zum Potential von anonymisierten Bewerbungen in der Anti-Diskriminierungsarbeit

Abteilung Arbeitsmarkt und Integration

Teilnehmerkreis: Arbeitsmarktakteure, AK-KollegInnen die in diversen Gremien arbeiten, Wirtschaftstreibende, AMS-MitarbeiterInnen, PersonalistInnen, GleichbehandlungsanwältInnen sowie Gleichbehandlungskommission.

Veranstaltungsort, -zeit: 21.4.2016, Arbeiterkammer Wien, Bürogebäude 2, Vortragssaal, 13.00 – ca. 17.00 Uhr

1. Inhalt

Inwieweit kann die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen dazu beitragen, Diskriminierung bei der Arbeitssuche zu verhindern? Welche weiteren Maßnahmen gibt es, um Diskriminierung bei der Arbeitssuche zu unterbinden und zu bekämpfen? Dies waren die leitenden Fragen für die Fachtagung, moderiert von Karin Bauer (Der Standard, Karriere), zum Potential anonymisierter Bewerbungen in der Anti-Diskriminierungsarbeit.

In den einleitenden Begrüßungsworten hob Gernot Mitter, stv. Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration hervor, dass aus Sicht der AK Wien anonymisierte Bewerbungen nicht hinreichend seien um Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu beseitigen, allerdings notwendig.

Claudia Schäfer, Geschäftsführerin von ZARA, verwies auf das langjährige Engagement von ZARA zum Thema Diskriminierung in der Arbeitswelt, unter anderem mit der Entwicklung einer anti-diskriminatorischen Betriebsvereinbarung im Rahmen des Gesellschaftsklimabündnisses sowie bei der Entwicklung einer diskriminierungsfreien Online-Job-Matching-Plattform beim internationalen Forschungsprojekt „G@together – get together without barriers“

Die ersten beiden Inputs der ExpertInnen beschäftigten sich mit dem Ausmaß an Diskriminierung am Arbeitsmarkt und deren Auswirkung auf die Arbeitssuche.

Doris Weichselbaumer von der Johannes Kepler Universität Linz stellte die Ergebnisse eines Correspondence Tests zu rassistischer Diskriminierung am österreichischen Arbeitsmarkt vor. Die Ergebnisse des Tests würden ein klares Indiz für Diskriminierung serbischer, türkischer, chinesischer und nigerianischer BewerberInnen darstellen, wobei die fiktiven nigerianischen BewerberInnen bei gleicher Qualifikation nur halb so viele positive Rückmeldungen erhalten hätten wie österreichische.

Dass sich erlebte Diskriminierung negativ auf die Arbeitssuche auswirken könne, darauf hat Andreas Schadauer von ZARA in seinem Vortrag hingewiesen. Die Motivation, Arbeitssuchstrategie und die Einschätzung der eigenen Chancen könne durch direkt oder indirekt erlebte Diskriminierung

beeinträchtigt werden. In extremen Fällen könne dies dazu führen, dass die Betroffenen gänzlich aufhören, nach einer Anstellung zu suchen.

Im Zentrum des Dritten Inputs von August Gächter stand der Nutzen als auch mögliche Probleme durch anonymisierte Bewerbungen, die Gächter im Rahmen einer Analyse bereits durchgeführter Projekte mit anonymisierten Bewerbungen europaweit erhoben hat. Abhängig von der Ausgangslage könnten Anonymisierung keinen, einen positiven, allerdings auch negativen Effekt für die Aufnahme von BewerberInnen aus Minderheitengruppierungen darstellen. Entscheidend für den Erfolg anonymisierter Bewerbungen sei allerdings immer eine gute Vorbereitung. Die Wahl für die Art wie Bewerbungen anonymisiert werden, habe einen großen Einfluss auf die Vollständigkeit der Anonymisierung und wie viel Aufwand die Anonymisierung den Betrieben koste. Als verlässlichste Form nannte Gächter die Bereitstellung von Standardformularen, die entweder sensible Informationen gar nicht erst abfragen, oder diese für die Vorauswahl nicht zugänglich machen.

2. Ergebnisse und Positionen

In drei Workshops konnten die TeilnehmerInnen der Fachtagungen ausgewählte Themen vertiefen.

Workshop 1 widmete sich der Fragen, welche Sektoren oder Berufssparten und Tätigkeitsbereiche für den Einsatz anonymisierter Bewerbungen besonders, bzw. welche vielleicht überhaupt nicht dafür geeignet seien. Aus der eigenen Arbeitserfahrung konnte kein Sektor gefunden werden, bei dem anonymisierte Bewerbungen überhaupt nicht möglich seien. In manchen Sektoren, z.B. im grafischen Design oder bei Post-Doc Stellen, in denen üblicherweise Beispiele für die eigene Arbeit den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden, würde eine Anonymisierung allerdings eine größere Herausforderung darstellen.

In Workshop 2 diskutierten die TeilnehmerInnen über die notwendigen und erforderlichen Informationen, welche unbedingt in einem Lebenslauf bzw. Bewerbungsschreiben enthalten sein müssen. Entbehrlich erschien den TeilnehmerInnen Foto, Altersangaben, Hinweise auf Geburtsort sowie Daten zu den Eltern. Auch eine lückenlos aufgelistete berufliche Erfahrung wurde als entbehrlich eingeschätzt. Am Wichtigsten fand die Gruppe Hinweise über Qualifikationen für die ausgeschriebene Stelle sowie zur aktuellen oder zuletzt ausgeübte Tätigkeit. Auf diese Weise würden weder die Kindererziehungszeiten noch die Dauer der Arbeitslosigkeit zu einer verfrühten Selektion der BewerberInnen führen.

In Workshop 3 sammelten und diskutierten die TeilnehmerInnen weitere Methoden und Werkzeuge, mit denen „Diskriminierungstrigger“ im Bewerbungsprozess ausgeschaltet werden können. Genannt wurden viele Maßnahmen wie etwa positive Formulierungen in den Ausschreibungen oder genereller beim Unternehmensbranding oder auch die Einführung von Quoten zur Steigerung des Anteils an ArbeitnehmerInnen mit „Migrationshintergrund“. Für den Bewerbungsprozess selbst wurden Auswahlprozesse genannt, die Entscheidungen von Einzelpersonen ausschließen (Mehraugenprinzip) sowie einen stärkeren Fokus auf skill-matching legen. Grundsätzlich fanden die TeilnehmerInnen, dass ein zumindest inhaltlich positives Bekenntnis zu Diversity unabkömmlich sei. Besser noch wäre es, einer diesbezüglichen Strategie folgen zu können. Strukturelle Hindernisse und rechtliche Unsicherheiten könnten durch Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen beseitigt werden.

Argumentationshilfen für ArbeitnehmerInneninteressen:

Von einer Umsetzung anonymisierter Bewerbungen am österreichischen Arbeitsmarkt ist Österreich noch weit entfernt. Leider scheint es auch, nachdem die Versuche der Stadt Wien und des AMS dazu gescheitert sind, keine Bemühungen für Pilotprojekte zum Testen und Evaluieren anonymisierter Bewerbungen zu geben. Während weitreichende Anonymisierungen derzeit kaum eine Chance haben dürften, wäre, worauf Gächter hinwies, vielleicht schon einmal viel erreicht, wenn wenigstens auf das Foto in den Bewerbungsunterlagen verzichtet würde. Ein kleiner Schritt, aber besser als nichts.

Mehrere TeilnehmerInnen sahen bei dem Thema besonders die öffentliche Hand in der Verantwortung. Diese könnte mit gutem Beispiel vorangehen, als auch auf staatsnahe Betriebe Druck ausüben, denn die gescheiterten hiesigen Pilotprojekte zeigten, dass Betriebe in der Privatwirtschaft derzeit offenbar kaum Interesse an der Umsetzung solcher anti-diskriminatorischer Maßnahmen haben.