

Pro & Contra: Anonymisierte Bewerbung

Pro

„Bei uns entscheiden nur Qualifikation und Leistung über berufliche Chancen und Erfolge.“ Derartige, hehre Prinzipien gelten als selbstverständlich. Daher reagieren Personalprofis zutiefst entrüstet, wenn ihnen wissenschaftlich verlässliche Studienergebnisse über den signifikanten Einfluss von Bewerbungsfotos, Nachnamen oder Geburtsorten – bei sonst gleichem Werdegang – vorgelegt werden. Ein Grund dafür ist der altbekannte Nasenfaktor, der allzu rasch mit der Notwendigkeit stimmiger Chemie zum Wohle produktiver Zusammenarbeit gerechtfertigt wird. Tief im Inneren jedoch wirkt indes der Wunsch nach Bestätigung des eigenen Ichs durch die Reduzierung korrekativer Einflüsse. Dies kommt auch den eigenen Machtstrategien zugute.

Hinzu kommen Vorurteile gegen allerlei Andere, die gerade in Deutschland tabuisiert werden. Am Ende siegt die eigene Vorliebe für gut aussehende Kolleginnen souverän über das Problem, fremdländische Namen auszusprechen. Die menschliche Norm setzt sich subtil durch. Anonyme Bewerbungen helfen allen Beteiligten, sich weitestgehend auf die Anforderungen einer Stelle zu konzentrieren und möglichst objektiv die passgenaue Eignung der Kandidaten einzuschätzen. Individuelle Soft-Skills finden dabei zusätzlich zur Qualifikation weiterhin Berücksichtigung, während irrelevante, persönlich-private Aspekte außen vor bleiben. In Deutschland werden die Interviewer im Einzelgespräch und die Beobachter im Assessment Center zahllose Aha-Erlebnisse haben, wenn ihnen künftig eine deutlich größere Vielfalt von Bewerbern gegenübertritt (oder auf sie zu rollt). Nach einer Gewöhnungsphase werden sie die Vorteile erkennen und nie wieder zulassen, dass Störfaktoren wie Vorurteile oder Präferenzen die Qualität ihres Auswahlprozesses mindern.

Die heutige Situation in fast allen großen Organisationen zeigt, wie sehr sich menschliche Einflüsse auch nach einem ersten positiven Karrierekontakt auswirken: die Vielfalt der Kulturen und Geschlechter nimmt mit steigender Hierarchiestufe ab. Allein statistisch ist das nicht zu erklären, menschlich schon.



*Michael Stuber, Diversity-Berater,
ungleich-besser.de, Köln*
✉ mail@michael-stuber.biz

Contra

Beim Arztbesuch kämpfe ich mit mir und der Medizinmaschinerie, wenn ich mir eher wie eine Nummer vorkomme und weniger wie ein Mensch. Auf dem Rathaus, der KFZ Zulassungsstelle und der Arbeitsagentur habe ich mich längst daran gewöhnen müssen zunächst nur eine Nummer zu sein, die erst nach Aufruf vorsprechen darf. Schlimm genug! Jetzt soll ich diese moderne Form der Entmenschlichung als Bewerber mitspielen? Niemals! Ich bin ein Mensch aus Fleisch und Blut, mit Persönlichkeit, Aussehen, Erfahrungen, mit Interessen und Hobbys. Das gehört mit in die Waagschale! Und bringt mir auch Pluspunkte, wenn ich meine Mitarbeiterangebote klug formuliere. Warum jetzt ohne? Vorgeblich der Gerechtigkeit, der Objektivität wegen. Das mag glauben wer will. Ich nicht! Das (Arbeits-)Leben ist nicht gerecht (leider!) und die Mitarbeiterauswahl bleibt immer ein zutiefst emotionaler, deutlich irrationaler Entscheidungsprozess. Sie haben sich sicherlich auch schon gewundert darüber, dass der oder die zu diesem Posten, zu so einer verantwortungsvollen Position gekommen ist. Da fehlt mir der Glaube, dass sich das durch solch angeblich objektivierendes Verfahren bessern sollte. Letztlich trete ich doch spätestens im Vorstellungsgespräch in Erscheinung, und man sieht mich, einen über 50-Jährigen mit hoher Stirn. Dann wird doch wieder der Sympathiefaktor entscheiden. Denn erst kommt die Sympathie, dann das Vertrauen und erst, wenn ich den Job bekomme, das Zutrauen der Auswählerseite. Machen wir uns nichts vor: Der Personalentscheider, der keinen über 45 in das Unternehmen lässt, wird sich kaum anders verhalten, wenn er plötzlich einen über 45-Jährigen vor sich hat. Außerdem: Stichwort Alter! Die Berufsvita lässt doch ziemlich gut einschätzen, wie alt der Kandidat in etwa ist. Sicher gibt es heutzutage immer noch Bewerber, die nicht ahnen, dass ihr schreckliches Bahnhofsautomatenfoto mit daran schuld ist, dass sie so selten zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Und Gott sei Dank müssen die Adolfs (immer weniger) und Cindys (noch reichlich) nicht allzu sehr bangen wegen ihres Vornamens sozial stigmatisiert zu werden. Also worum geht es? Hoffentlich nicht darum erneut zu demonstrieren: Du Bewerber bist nur ein kleines Zahnrad in unserem großen (G)Betrieb(e). Wer du außerhalb der vertraglich geregelten Arbeitsleistung bist, ist uns völlig egal.



*Jürgen Hesse, Geschäftsführer,
Büro für Berufsstrategie, Berlin*
✉ juergen.hesse@berufsstrategie.de