

Wenn sich Personaler nicht mehr für Persönliches interessieren

Frau im gebärfähigen Alter? Mann kurz vor der Rente? Egal! Bei anonymisierten Bewerbungen zählt alleine die Qualifikation. Sie haben große Vorteile für Jobsuchende, sie lassen weniger Raum für Vorurteile. Doch die individuellen Akzente fehlen – das birgt auch Risiken.

5 Die Bewerbungsmappen kommen einfach zurück, und es sind viele. Keiner schrieb Yana Peil warum. Allenfalls ein mageres „Dankeschön“ und „alles Gute für die Zukunft“ richten die Personalabteilungen aus. So ging das monatelang. Bewerber aussortieren, weil sie eine Frau sind, weil sie Yılmaz oder Oblomow heißen statt Obermüller, ist verboten – und so sind die Firmen
10 wortkarg geworden.

Yana Peil kann sich also nur zusammenreimen, was ihr all die Absagen einbrockt: Nicht an ihrem guten Abschlusszeugnis von der Hochschule in Kempten, wo sie Tourismus studiert hat, nicht an ihrem Deutsch, das sie mit leichtem Akzent, aber fließend spricht. Wohl eher daran, dass sie Ukrainerin
15 ist, dass die Chefs im Bewerbungsgespräch immer nach ihrer Aufenthaltserlaubnis fragten. Zu allem Überfluss lautete ihr Nachname damals, vor ihrer Heirat, Fedoryuk. „Bei Bewerbungen war das eine Katastrophe“, sagt Peil. [...]

Peils schwarze Serie endete bei einer Bewerbung, wo all das keine Rolle
20 spielte: Der Münchner Geschenkedienstleister Mydays erprobt seit gut einem Jahr anonymisierte Bewerbungen. Wer eine Stelle in der internationalen Internetfirma will, der darf keine übliche Bewerbung mit Namen, Alter und Porträtfoto schicken, sondern muss sich online an einem vierseitigen Formular abarbeiten. „Vermeiden Sie Angaben, die Rückschlüsse auf Ihren Namen, Ihr
25 Alter, Ihr Geschlecht, Ihren Familienstand oder Ihre Herkunft zulassen“, heißt es da. Der Bewerber darf sich nur mit Zeugnissen, Abschlüssen, Berufserfahrung oder sonstigem Engagement präsentieren.

Mydays nimmt an einem Pilotprojekt teil, das auch der DGB¹ unterstützt. Zusammen mit der Telekom, der Post und drei weiteren Konzernen erproben
30 sie eine Bewerbungskultur für die Migrationsgesellschaft – oder, je nach Sichtweise, für die alternde Gesellschaft, oder eine, die Frauen mehr Chancen gibt. [...] Ist das Experiment erfolgreich, könnte dies der Anfang einer völlig neuen Bewerbungskultur im Lande sein. In anderen Staaten wie den USA oder Kanada sind solche Bewerbungen längst verbreitet.

35 Peil empfand die Anonymität als „Segen“. Das Angstwort „Ukrainerin“, das bei vielen Firmen offenbar Ablehnung erregte, fiel weg. Peil wurde zum

Vorstellungsgespräch eingeladen – und selbst da fragte niemand nach ihrem Visum. Heute kauft Peil für Mydays Erlebnisangebote ein. [...]

Die neue Sachlichkeit hat jedoch ihren Preis – auch für Bewerber. Sie können
40 kaum noch persönliche Akzente setzen. Fotos fallen ebenso weg wie das
Anschreiben, keine Bewerbungsmappe lässt mehr Rückschlüsse darauf zu,
wie fleißig der Kandidat Sekundärtugenden wie Fleckfreiheit oder Liebe fürs
Detail pflegt. Selbst Schriftart und Farbe sind beim Onlineformular
vorgegeben. Die Bewerbung mutiert zu einem kühlen Akt der Datenprüfung –
45 allerdings nur in der ersten Stufe. Denn beim Bewerbungsgespräch wird vieles
sichtbar – und dieses fällt auch bei der anonymisierten Bewerbung nicht weg.
Melanie Koschorek organisiert die Bewerbungen bei Mydays und sie verteidigt
den Abschied vom Persönlichen. Vor diesem Projekt dachte die 35-Jährige,
sie gehe objektiv an die Kandidaten heran. „Jetzt merke ich, welche Macht
50 dieses Bewerbungsfoto hat“, sagt sie. Koschorek meinte, aus dem Foto
herauslesen zu können, ob er oder sie zur Kultur der Internetfirma passt. Doch
nun hat sie erkannt, wie sehr ein Foto täuschen kann, noch dazu in Zeiten
atemberaubender Manipulationsmöglichkeiten per Photoshop. „Manchmal lag
ich richtig, aber es gab Fälle, wo sich mein Eindruck überhaupt nicht bestätigt
55 hat.“ Die Anonymität schließt die persönlichen Assoziationen aus. „Das
menschliche Element verleitet zu Fehlern“, sagt Koschorek. „Es hilft mir, mich
selbst zu umgehen.“

Natürlich hat das neue Verfahren mehr Aufwand gebracht, doch er ist
überschaubar. Koschorek schätzt ihn auf 15 Prozent. So muss sie die
60 Kontaktdaten der Bewerber stets getrennt von dem Bewerbungsbogen
abspeichern. Manche Abteilungsleiter laden zudem mehr Leute zu
Bewerbungsgesprächen ein. Auch die Bewerber selbst sind nicht durchweg
begeistert. Manche schicken stur ihre Bewerbungsmappen im alten Stil, als
kürzlich die Marketing-Spitze gesucht wurde, beschwerten sich ein paar
65 Männer. „Man hat rasch gemerkt, die stellen sich gerne dar“, sagt Koschorek.
[...]

From: Roland Preuß, „Anonyme Bewerbungen – Wenn sich Personaler nicht mehr für Persönliches interessieren“, in: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/2.220/anonymebewerbungen-wenn-sich-personaler-nicht-mehr-fuer-persoennes-interessieren-1.1289223>, February 22, 2012 (abridged; last visited: November 27, 2013)

Annotation:

¹ DGB Deutscher Gewerkschaftsbund