

Recht & Konsum

Mit Software gegen Vorurteile

Unbewusste Vorurteile können darüber entscheiden, ob jemand einen Job bekommt oder nicht. Mit neuartigen Softwaretools soll sich das verhindern lassen. Doch sind die Unternehmen dazu bereit?

Andrea Fischer

Vielfalt in Unternehmen macht sich bezahlt. Verschiedene Untersuchungen haben gezeigt, dass Teams, die nach Alter, Geschlecht und Herkunft gemischt sind, bessere Geschäftsergebnisse erzielen. Das ist inzwischen auch in den Chefetagen von grossen Firmen angekommen. Längst gehört es deshalb zum guten Ton, sich zur Vielfalt in der eigenen Belegschaft zu bekennen.

Mit der Umsetzung hapert es indes noch allzu oft. Kein Wunder: Personalentscheide werden von Menschen gefällt, und die sind nicht frei von persönlichen Eindrücken und unbewussten Vorurteilen. So können Merkmale ausschlaggebend sein, die für den Job gar nicht relevant sind und über die Eignung eines Kandidaten nichts aussagen.

Um solche Verzerrungen zu verhindern, propagieren Softwareentwickler den Einsatz von intelligenten Tools. Sie sollen die Unternehmen dabei unterstützen, neue Mitarbeitende objektiv zu rekrutieren. Unlängst hat etwa der deutsche IT-Konzern SAP, dessen Produkte auch im Personalwesen zahlreicher Schweizer Firmen verwendet werden, verschiedene solche Rekrutierungstools angekündigt. Damit liessen sich zum Beispiel Formulierungen in Stellenausschreibungen aufspüren, die einzelne Gruppen von einer Bewerbung abhalten könnten.

Das zentrale Instrument ist jenes, mit dem sich Lebensläufe neutral durchforsten lassen. Das geht so: Sobald die Bewerbungen eingehen, werden alle relevanten Informationen nach einem zuvor festgelegten Kriterienraster erfasst. Daraus entsteht das Kandidatenprofil. Es wird anschliessend mit den Vorgaben im Stellenprofil abgeglichen. Während dieses Prozesses können Name, Alter, Herkunft oder Foto ausgeblendet werden. Am Schluss erhält der Personalrekrutierer eine Liste mit den Resultaten. «Diese zeigt nur, wie gut die beruflichen Profile der einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten mit dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle übereinstimmen», sagt Wolfgang Gastager von Join Vision, einer österreichischen Firma, die selber ein solches Matching-Tool entwickelt hat.

Bessere Bewerbungschancen

Grundsätzlich sei es eine gute Idee, bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden in einem ersten Schritt den Menschen durch die Maschine zu ersetzen, wenn sich damit unbewusste Stereotypen ausblenden lassen, sagt Gudrun Sander. Die Professorin an der Uni St. Gallen ist Expertin für Diversity-Management. Auch Norbert Thom, emeritierter Professor für Organisation und Personal an der Uni Bern, begrüsst die Tools. «Dadurch erhöhen sich die Chancen von Bewerberinnen und Bewerbern, bis zum Bewerbungsgespräch zu kommen. Thom denkt dabei insbesondere an die über 50-Jährigen, «die wegen ihres Alters oft vorzeitig aus dem Prozess ausscheiden».

Mit der Anonymisierung im ersten Schritt sei die Sache aber nicht gelaufen, ergänzt Thom. Danach komme dann ja doch der Mensch, will heissen: die Personalrekrutierer zum Zug. Sie entschei-



Auch ein Foto kann im Bewerbungsverfahren eine massgebliche Rolle spielen. Foto: Orionalux (Alamy)

den, welche der vorgeschlagenen Kandidatinnen oder Kandidaten man sich näher anschaut. So besteht wiederum ein gewisses Risiko von Vorurteilen. Allerdings sei der Rechtfertigungsdruck grösser, sagt Josine Zanoli vom Schweizer Start-up Janzz.Technology. «Wählt eine Personalverantwortliche jemanden aus, der gemäss Software weniger dem gesuchten Profil entspricht als andere, muss sie ihren Entscheid gut begründen können.»

Was halten denn die Unternehmen selber davon, unbewusste Vorurteile bei der Mitarbeiterinnensuche mithilfe eines automatisierten Verfahrens auszublenden?

Benachteiligen erlaubt Lückenhaftes Verbot

Beim Schutz vor Diskriminierung in Arbeit und Beruf existieren gewichtige Unterschiede zwischen der Schweiz und der EU. So gibt es in der EU die allgemeinen Gleichbehandlungsrichtlinien. Sie verbieten es, jemanden wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, aufgrund von Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder wegen einer Behinderung zu diskriminieren. In der Schweiz gibt es ein solch weitgehendes Diskriminierungsverbot nur für den Staat und seine Einrichtungen. In der Privatwirtschaft ist lediglich die Diskriminierung wegen des Geschlechts nicht erlaubt. Ansonsten gilt Vertragsfreiheit. So dürfen Arbeitnehmende zum Beispiel wegen ihres Alters oder einer Behinderung benachteiligt werden. Sowohl bei den Arbeitsbedingungen wie bei der Bewerbung. Das erklärt, warum der Druck für Unternehmen in der EU grösser ist, unbewusste Vorurteile in der Personalpolitik möglichst zu unterbinden. (afi)

Interessiert zeigen sich die Post und ABB. Beide geben an, die Entwicklung aufmerksam zu verfolgen. Sobald es geeignete und verlässliche Instrumente gebe, werde man einen Einsatz prüfen.

Die bisher auf dem Markt vorhandenen Softwaretools seien tatsächlich noch nicht ausgereift, heisst es bei der Axa-Winterthur. «Sie können zum Beispiel nicht unterscheiden, ob eine Bewerberin bloss Interesse an einer gesuchten Kompetenz hat oder auch Erfahrung darin mitbringt», sagt Eva Sager, Leiterin der Rekrutierung. Sollten neue Tools dazu in der Lage sein, könne sie sich vorstellen, sie einzusetzen. Derzeit lässt die Axa eingehende Bewerbungen jeweils zuerst durch Mitarbeitende in Indien vorselektionieren. Danach prüft der Rekrutierer in der Schweiz die ausgewählten Profile und legt schliesslich dem zuständigen Linienvorgesetzten eine Auswahl an möglichen Kandidatinnen und Kandidaten vor. «Dank dieses klar strukturierten, mehrstufigen Prozesses können wir weitgehend verhindern, dass sich Vorurteile durchsetzen», ist Sager überzeugt.

Eine unvoreingenommene Personalrekrutierung wird auch bei der Swisscom und der Migros grossgeschrieben. Doch setzen beide auf Sensibilisierung der Verantwortlichen und nicht auf Software. Die Migros weist auch darauf hin, dass sie bereits heute Mitarbeitende aus 150 Ländern beschäftige und der Frauenanteil bei 60 Prozent liege. Angesichts der immer schwierigeren Suche nach Talenten könne man sich auch nicht erlauben, Bewerber etwa aus Altersgründen von vornherein auszuschliessen.

Ähnlich tönt es bei Siemens. Automatisierte und anonymisierte Selektionsverfahren seien kein Thema, zumindest

derzeit nicht, sagt Christoph Vinck, Leiter des Rekrutierungsteams bei Siemens Schweiz. «Die meisten Führungskräfte hierzulande wollen sich ein Bild von den Bewerberinnen und Bewerbern machen können.» Auch Siemens setzt auf Sensibilisierungstrainings, um zu verhindern, dass Vorurteile die Personalpolitik bestimmen. Rekrutierer werden geschult, worauf sie achten müssen, etwa bei der Interviewführung. «Wir weisen sie darauf hin, dass ein Bewerber instinktiv sympathischer wirken kann, wenn er zum Beispiel die gleichen Hobbys hat oder aus derselben Stadt kommt wie der Befragte.» Entscheidet sich der Rekrutierer für einen bestimmten Bewerber, frage man nach, ob wirklich Faktoren den Ausschlag gegeben haben, die für den Job relevant sind. Vinck räumt ein, dass man mit Sensibilisierungstrainings allein nicht jede Voreingenommenheit ausschliessen könne. «Das Personalwesen ist nun mal von Menschen geprägt, das wird sich auch mit einer Software nicht ganz vermeiden lassen.»

Firmen sehen Nutzen nicht

Insgesamt seien Schweizer Firmen gegenüber den Rekrutierungstools skeptischer als solche im Ausland, stellt Josine Zanoli von Janzz.Technology fest. Die Suche nach Mitarbeitenden sei hierzulande noch stark personenbezogen. Zudem hätten Unternehmen keine allzu grossen Probleme, die Stellen mit geeigneten Leuten zu besetzen, und könnten deshalb in den Tools auch keinen zusätzlichen Nutzen erkennen, so Zanoli. Und letztlich fehlt auch der gesetzliche Druck: In der Schweiz ist es, anders als in der EU, nicht verboten, Arbeitnehmende aufgrund von persönlichen Eigenschaften ungleich zu behandeln.

Leser fragen

Ist die Unordnung ein Grund für eine Kündigung?

Ich bewohne seit neun Jahren eine Loftwohnung. Unlängst hatte die Verwaltung Zutritt, weil sie wegen einer bevorstehenden Renovation von Küche und Bad eine Bestandsaufnahme machen wollte. Im Nachhinein habe ich nun einen eingeschriebenen Brief erhalten. Darin kritisiert die Vermieterin die Unordnung in meiner Wohnung und auf dem Balkon. Auch hat sie diese ohne mein Wissen fotografiert. Man setzt mir eine Frist von einem Monat, um aufzuräumen, andernfalls würde mir gekündigt. Die Verwaltung beruft sich dabei auf Beschwerden von anderen Mietern, was ich indes für nicht glaubhaft halte. Auch gab es wegen des Zustands von Küche und Bad keinerlei Beanstandungen. Kann die Vermieterin mir wirklich vorschreiben, wie es in meiner Wohnung auszusehen hat, und mir die Kündigung androhen, wenn ich dem nicht nachkomme?

Nein, das geht zu weit. Eine blossige Unordnung in den eigenen vier Wänden ist erlaubt und geht weder den Vermieter noch die Nachbarn etwas an. Das Gesetz verlangt zwar, dass Mieterinnen die Mietsache mit Sorgfalt gebrauchen und auch Rücksicht nehmen auf die übrigen Hausbewohner. Von einer Unordnung geht aber noch kein Risiko aus, weder für die Wohnung noch für die Mitmieter. Anders wäre es, wenn Brandgefahr bestünde oder wenn ein Mieter seine Wohnung verwahrlosen liesse, sodass es zu Ungeziefer käme. Auch unangenehme Gerüche sind zu vermeiden. Dazu gehört etwa, dass man seine Abfallsäcke nicht auf dem Balkon lagert. Ansonsten ist eine Unordnung auch auf dem Balkon in gewissem Rahmen zulässig. Allfällige Regeln müssen sachlich begründet und verhältnismässig sein, heisst es vonseiten des Mieterinnenverbands.

Andrea Fischer

beantwortet Ihre Fragen zu Arbeitsrecht, Konsumrecht, Sozialversicherungsrecht und Familienrecht.



Senden Sie uns Ihre Fragen an rechtundkonsum@tages-anzeiger.ch.

Dass Ihr Vermieter die Unordnung in Ihrer Wohnung heimlich auch noch fotografiert hat, ist ein starkes Stück. Damit hat er Ihre Privatsphäre verletzt und sich allenfalls gar strafbar gemacht.

Was tun? Antworten Sie auf das Schreiben der Verwaltung Ihrerseits mit einem eingeschriebenen Brief. Stellen Sie höflich, aber in aller Deutlichkeit klar, dass sich die Unordnung in Ihrer Wohnung im Rahmen des Erlaubten bewegt und deshalb Privatsache sei. Wichtig ist auch, gegen das unerlaubte Fotografieren zu protestieren.

Ob Sie auch anmerken wollen, dass Sie sich eine Strafanzeige vorbehalten, ist eher eine psychologische Frage. Der Mieterinnen- und Mieterverband rät, die Situation nicht unnötig eskalieren zu lassen. So sei es auch nicht nötig, bereits mit der ersten Reaktion anzukündigen, dass Sie sich gegen eine Kündigung rechtlich wehren würden. Allenfalls genügt ja der schriftliche Protest bereits, um die Angelegenheit zu beruhigen.

Anzeige

GELESEN
«Und ewig lockt der Bonus»

GELESEN
«10 000 Jobs wegen Frankenschock bedroht»

Zwei Beiträge aus dem Tages-Anzeiger.
Gedruckt, online, als App und in unserer Vielfalt an Blogs.

Du bist, was du liest.

Tages-Anzeiger