



23/2021

BEWERBUNG ALS RISIKO? Informationskontrolle auf dem digitalisierten Arbeitsmarkt

AUF EINEN BLICK

Online-Stellenbörsen, Karrierenetze und Rekrutierungssoftware machen es wesentlich leichter, für die Stellensuche und Personalauswahl Informationen zu sammeln. Die digitale Beschäftigungsindustrie gewinnt über die neuen Datenzugänge zusehends Einfluss auf Vermittlungsprozesse am Arbeitsmarkt. Bewerber_innen dagegen droht aufgrund des Informationsungleichgewichts und der Intransparenz der Verfahren digitaler Personalauswahl der Verlust der Kontrolle über ihre Selbstdarstellung.

Wer sich auf eine Stelle bewirbt, gibt viel von sich preis. Im Anschreiben begründen Bewerber_innen ihr Interesse an der ausgeschriebenen Position. Im Lebenslauf führen sie ihren Bildungsweg und ihre beruflichen Stationen möglichst lückenlos auf. Die beigefügten Zeugnisse enthalten Urteile früherer Arbeitgeber. Da es sich um vertrauliche Angaben handelt, ist der Umgang mit diesen Daten in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt: Bewerbungsunterlagen sind im Betrieb nur einem eingeschränkten Personenkreis zugänglich und im Falle einer Absage zu löschen.

Die Digitalisierung der Vermittlungsprozesse am Arbeitsmarkt wirft in dieser Hinsicht neue Fragen auf. Was geschieht mit den von Internetplattformen wie den Karrierenetzen XING oder LinkedIn zur Personalsuche bereitgestellten Informationen? Welches Material liefern digitale Instrumente wie Chatbots, Videointerviews oder Online-Tests im Rekrutierungsprozess? Und wie sind Daten geschützt, die nicht die möglichen künftigen Arbeitgeber, sondern private Personalvermittlungen zusammentragen? Bewerbungsabläufe haben sich mit Platforddiensten und digitalen Tools stark verändert. Erst allmählich zeichnet sich ab, welche Folgen für die Kontrolle über all die Informationen zu erwarten sind, die Stellensuchende von sich preisgeben.

Noch ist die digitalisierte Personalrekrutierung selten ein Thema in Politik und Forschung. Das liegt zum einen daran,

dass ihre Risiken schwer ersichtlich sind und gegenüber den potenziellen Vorteilen bisher wenig ins Gewicht fallen: Der Abgleich digitalisierter Informationen verspricht, die Passung zwischen Arbeitskraftangebot und -nachfrage zum beiderseitigen Nutzen zu erhöhen und Diskriminierung zu verhindern (Pongratz 2021a). Zum anderen verläuft der Wandel bei Weitem nicht so rasant und einschneidend, wie wir das vom Online-Handel (Amazon) oder den Social Media (Facebook, Instagram etc.) kennen. Für die Rekrutierung werden digitale Verfahren zwar bereits vielfältig genutzt, angesichts erheblicher Umsetzungsprobleme stoßen sie in den Betrieben aber noch auf Skepsis (Weitzel et al. 2020). Auch wenn die Digitalisierung auf diesem Gebiet nur schrittweise vorankommt, verändert sie doch grundlegend die Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs und der Personalauswahl.

DIE DIGITALE BESCHÄFTIGUNGSINDUSTRIE

Digitale Angebote zur Personalrekrutierung sind zu einem wachsenden Geschäftsfeld der globalen Beschäftigungsindustrie geworden (siehe zum Folgenden Pongratz 2021b). Dabei lassen sich drei Bereiche unterscheiden: (a) die Informationsvermittlung durch Internetplattformen, (b) Softwarelösungen für die Rekrutierung und (c) digitale Dienstleistungen privater Agenturen.

(a) *Internetplattformen*: Online-Stellenbörsen (Monster, Stepstone usw.) haben inzwischen die Zeitungen als Publikationsmedien für Stellenanzeigen weitgehend abgelöst. Stellensuchmaschinen wie Indeed oder (seit 2019 auch in Deutschland) Google Jobs eröffnen globale Zugänge zu

>

diesem Online-Stellenmarkt. Weite Verbreitung haben die beruflichen sozialen Netzwerke gefunden: XING gibt mehr als 15 Millionen Nutzer_innen im deutschsprachigen Raum an, LinkedIn verweist auf über 700 Millionen Profile weltweit. Auf Arbeitgeber-Bewertungsplattformen (Glassdoor, kununu usw.) teilen Angestellte ihre Erfahrungen mit früheren oder aktuellen Arbeitgebern.

(b) Rekrutierungssoftware: Personalrekrutierung ist zu einem beliebten Objekt der Softwareentwicklung geworden. Nur noch schwer überschaubar ist die Zahl der Start-ups, die Apps für alle Phasen der Rekrutierung anbieten: Die Beratungsfirma Talent Tech Labs (2020) listet 41 Felder von Talent Acquisition Technology auf, von der automatisierten Stellenausschreibung (Programmatic Advertising) bis zum integrativen Bewerbermanagementsystem (Applicant Tracking System), das den gesamten Prozess von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung verwaltet. Kontrovers diskutiert wird der Nutzen von Chatbots zur Beantwortung von Fragen der Bewerber_innen, von Auswertungen ihrer Körpersprache in Videoaufzeichnungen oder von online durchgeführten Persönlichkeitstests. Zum Einsatz kommen sie häufig in Verbindung mit neuen Strategien der Personalsuche wie Active Sourcing oder Social Sourcing, die das Interesse stark nachgefragter Kandidat_innen wecken sollen (Weitzel et al. 2020).

(c) Digitale Dienstleistungen privater Agenturen: Private Personalvermittlungen haben sich in Deutschland nach der Aufhebung des staatlichen Vermittlungsmonopols 1994 zunächst nur langsam verbreitet. Inzwischen zählen sie zu den wichtigsten Nutzern von Internetplattformen und Rekrutierungssoftware und tragen mit ihren digitalisierten Dienstleistungen entscheidend zu deren Verbreitung bei. Der Fachkräftemangel hat die Nachfrage gesteigert, Agenturen für Freelancer_innen vor allem im IT-Bereich haben sich etabliert und die großen Zeitarbeitsfirmen, Randstad und Adecco etwa, erweiterten ihr Angebot entsprechend. Das Beispiel Randstad zeigt mit Investitionen in die App-Entwicklung (Randstad Innovation Fund) und mit Akquisitionen von Plattformen (Monster, twago) und Personalvermittlungen (Securior, Expectra, Proffice, BMC), wie sich ein im Zeitarbeitsgeschäft führendes Unternehmen ein digitales Leistungsspektrum erschließt.

Über all diese Wege wächst der Einfluss der digitalen Beschäftigungsindustrie auf Verfahren der Personalauswahl. Internetplattformen und private Agenturen verfügen zunehmend über aussagekräftige Daten zu einer großen Zahl von Kandidat_innen und zum Arbeitsmarktgeschehen generell; LinkedIn stellt solche Daten bereits für Arbeitsmarktanalysen zur Verfügung (siehe etwa Bauer et al. 2020). Als Anwender entwickeln Personalvermittlungen umfassende Expertise zur digitalisierten Rekrutierung, erproben Plattformdienste und Rekrutierungssoftware und loten deren wirkungsvolle Kombination aus. Mit derartiger Datenkompetenz können sie zu einem Machtfaktor am Arbeitsmarkt und im Verhältnis zu Arbeitgebern wie Stellensuchenden werden.

DIGITALE ERWEITERUNGEN DES INFORMATIONSZUGANGS

Die digitalen Angebote erweitern den Informationszugang für beide Seiten, Betriebe und Erwerbspersonen. Stellensuchende erlangen über Jobbörsen und Suchmaschinen schnellen Zugang zu Stellenangeboten. Karrierenetzwerke machen umgekehrt große Teile der Erwerbsbevölkerung für Rekrutierungszwecke sichtbar und ansprechbar. Kontakte lassen sich über Plattformen unkompliziert herstellen: Die Idee der One-Click-Bewerbung ist es, auf eine Ausschreibung oder Anfrage umgehend mit der Weiterleitung der digital aufbereiteten Unterlagen über einen Online-Kanal zu reagieren. Verbesserte Kontaktmöglichkeiten steigern die Zahl der Kandidat_innen, was wiederum die Auswahlproblematik verschärft. Hierfür versprechen automatisierte Verfahren zwar Abhilfe, doch entstehen dabei neue Problemfelder, die sich an folgenden Beispielen veranschaulichen lassen:

- Die traditionellen Bewerbungsunterlagen (Motivations schreiben, Lebenslauf, Zeugnisse) werden inzwischen fast durchweg auf digitalem Wege übermittelt. CV-Parsing automatisiert die Sortierung einer großen Zahl von Lebensläufen nach vorgegebenen Kriterien. Nur wer seine Angaben zu Zeiträumen, Qualifikationen oder Positionen so macht, dass sie für die Software adäquat identifizierbar sind, wahrt seine Chancen.
- Die digitalisierte Kommunikation generiert – zwangsläufig oder nach gezielter Aufforderung – neue Daten, die Aufschluss über persönliche Eigenschaften geben können: die Sprachmuster von Eingaben im Chatbot etwa oder die Resultate von Online-Tests. Für die Bewerber_innen bleibt häufig unklar, welche Daten anfallen und wie sie ausgewertet werden. Mit der Vielfalt der Apps steigt die Intransparenz des Umgangs mit Informationen.
- Wer mehr über eine Person wissen möchte, kann einfach eine Internetsuche starten. Arbeitgeber dürfen nur „einstellungsrelevante“ Informationen nutzen, die sie zu Bewerber_innen im Internet finden: Aber wo liegen die Grenzen und wer kontrolliert sie (siehe Backman/Hedenus 2019)? In den USA sind Background Checks (unter anderem zu Vorstrafen und Drogennutzung) weit verbreitet; mit dem Dienstleistungsangebot des Cyber-Vettings wurden sie professionalisiert und auf das Feld der Social Media ausgedehnt. Alle öffentlich zugänglichen Informationen können im Auswahlverfahren relevant werden.
- Karrierenetzwerke erschließen, wie alle Plattformen, zwei Arten von Informationen: bewusst gemachte Angaben, etwa im persönlichen Profil, und „Verhaltensspuren“, die bei der Nutzung der Plattform unfreiwillig als Daten anfallen. Die Dienste XING-E-Recruiting und LinkedIn Recruiter bieten die Aufbereitung solcher Daten für Rekrutierungszwecke an. Plattformaktivitäten geben unter anderem Aufschluss darüber, wer mit wem Kontakt aufgenommen, an welchen Posts Interesse gezeigt oder auf Anfragen reagiert hat. Informationen über das Verhalten im Netzwerk kann die Plattform an den künftigen Arbeitgeber weiterleiten (siehe Jeske/Shultz 2016).

Löschen muss der Arbeitgeber solche Daten nach DSGVO nur, wenn er die Bewerbung ablehnt. Kommt ein Arbeitsvertrag zustande, können sie in die Personalakte eingehen. Das Recht, das zu prüfen, um darauf Einfluss zu nehmen, steht dem Betriebsrat zu, sofern es ein derartiges Gremium gibt. Riskanter aus Sicht der Bewerber_innen ist allerdings ein anderer Fall: Sammeln Personalvermittlungen derartige Informationen, so sind sie nicht an das BetrVG gebunden. Sie können sie bei Bedarf aktualisieren und für spätere Anfragen von Arbeitgebern wiederverwenden, sofern die betroffenen Kandidat_innen nicht ausdrücklich unter Berufung auf die DSGVO widersprechen. Wer indessen eine derartige Weiternutzung untersagt, ist nicht mehr im Talent-Pool der Agentur vertreten und verzichtet damit auf Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt.

UNGLEICHGEWICHT UND INTRANSPARENZ VON INFORMATIONEN

Zum Risiko würde eine Bewerbung unter diesen Bedingungen also nur, wenn am Auswahlverfahren beteiligte Personalvermittlungen die über Plattformen und Rekrutierungstools gesammelten Informationen ohne Wissen der Person weiteren Arbeitgebern zur Verfügung stellen. Inwieweit das bereits geschieht, ist schwer abzuschätzen. Doch verdient dieses Risiko mehr öffentliche Aufmerksamkeit. Denn ihm liegen zwei strukturelle Veränderungen als Folge der Digitalisierung der Personalrekrutierung zugrunde: das Informationsungleichgewicht und die Intransparenz digitaler Verfahren der Personalauswahl.

Die digitalen Angebote der Beschäftigungsindustrie erweitern das Informationsspektrum und beziehen neue vermittelnde Instanzen mit ein. Davon profitieren Stellensuchende nur begrenzt: Sie erhalten zwar leichter Zugang zu Jobangeboten, aber nicht unbedingt besseren Einblick in die Arbeitsbedingungen auf den ausgeschriebenen Positionen. So liefern Arbeitgeber-Bewertungsplattformen heterogene Meinungsbilder, die sich kaum auf konkrete Arbeitsplätze beziehen lassen. XING-E-Recruiting und LinkedIn Recruiter verfügen hingegen neben den Profilingaben der einzelnen Nutzer_innen auch über Daten zu deren Netzwerkaktivitäten. Solche Daten können mit anderen digital verfügbaren Informationen zur Person abgeglichen und auf ihre Stimmigkeit hin überprüft werden.

Bewerber_innen droht damit der Verlust der Kontrolle über ihre Selbstdarstellung. Je mehr Informationen aus verschiedenen Quellen über längere Zeiträume hinweg verfügbar sind, umso effektiver lassen sich ihre Angaben durchleuchten: Wie passen sie zu Daten aus früheren Auswahlverfahren? Stimmen die angegebenen Zeiträume stets überein? Wurden berufliche Erfahrungen an eine Stellenausschreibung angepasst? In der digitalisierten Personalrekrutierung tritt ein altes Dilemma in neuer Gestalt zutage: Arbeitgeber wollen das potenzielle Leistungsvermögen kritisch durchleuchten, Bewerber_innen ihre Fähigkeiten und Motive aber in ein besonders gutes Licht rücken. Digitale Dienste der Beschäftigungsindustrie erweitern die Optionen sowohl der Selbstdarstellung als auch ihrer Überprüfung durch den Abgleich diverser Informationsquellen.

Die Konventionen traditioneller Bewerbungsverfahren gewährleisten mit ihren standardisierten Rahmensetzungen

einen hohen Schutz der Persönlichkeitsrechte der Kandidat_innen: Mit Motivationsschreiben, Lebenslauf, Zeugnissen und im Vorstellungsgespräch behalten sie weitgehend die Kontrolle darüber, was sie offenlegen. Mit steigendem Digitalisierungsgrad und bei Einschaltung von Vermittlungsinstanzen wissen Bewerber_innen immer weniger, welche Informationen dem Arbeitgeber vorliegen. Der Prozess wird für sie intransparenter und ihr Einfluss darauf nimmt ab. Algorithmische Verfahren, die auf Plattformen ebenso wie in Rekrutierungs-Apps zum Einsatz kommen, verschärfen die Problematik, weil sie Auswahlentscheidungen generell schwerer nachvollziehbar machen.

Die fraglichen Internetplattformen zu meiden und Rekrutierungs-Apps zu umgehen, scheint keinen Ausweg zu bieten. Häufig wird über automatisierte Verfahren schlicht aussortiert, wer zu wenig aussagekräftiges Material liefert und die vorgesehenen Tools nicht bedient. Um in digitalisierten Auswahlprozessen sichtbar zu bleiben, gibt es wenig Alternativen dazu, sie mit wohltdosierter Information zu füttern. Beim aktuellen Stand der Digitalisierung wird das Informationsgleichgewicht am ehesten noch dadurch gewahrt, dass viele Verfahren aufwendig und wenig effektiv sind und die Verknüpfung der Daten erhebliche Schwierigkeiten bereitet.

Es finden sich auch bereits Gegenstrategien, um die Selbstdarstellung gewissermaßen internettauglich zu machen und zum früheren Gleichgewicht zurückzufinden. Studien zur Nutzung von LinkedIn zeigen beispielsweise, dass die Profilangaben in hohem Grade den Empfehlungen einschlägiger Webseiten folgen (Tifferet/Vilnai-Yavetz 2018). In Online-Foren werden Erfahrungen ausgetauscht, nach welchen Kriterien Plattformen ihre Nutzer_innen bewerten und welches Verhalten im Netzwerk besondere Anerkennung findet. Vom „struggle between users and platforms to control online identities“ spricht van Dijck (2013: 200) im Hinblick auf Facebook und LinkedIn. Background Checks (Cyber-Vetting) versucht man zu kontern mit Angeboten zur Bereinigung der im Web über die Person auffindbaren Informationen. Solche Gegenstrategien erfordern allerdings erhebliche zeitliche oder finanzielle Ressourcen – und fordern die Gegenseite wiederum dazu heraus, ihre Überprüfungsverfahren zu verfeinern.

FAZIT

Die Digitalisierung der Personalrekrutierung, so das Fazit dieser Bestandsaufnahme, macht es erforderlich, die Regeln für Bewerbungs- und Auswahlverfahren neu zu bestimmen. Die sozialen Konventionen und rechtlichen Normen, die zur Wahrung des Informationsgleichgewichts am Arbeitsmarkt geschaffen wurden, erfüllen diesen Zweck in Anbetracht des digitalen Leistungsangebots der globalen Beschäftigungsindustrie nicht mehr ausreichend. Die digitalisierte Rekrutierung droht für Bewerber_innen zum Risiko zu werden, wenn immer intransparenter wird, auf welchen Informationsstand sie mit ihrer Selbstdarstellung beim potenziellen Arbeitgeber treffen.

Soll im Rahmen digitalisierter Personalauswahl ein ähnlicher Standard wie beim traditionellen Bewerbungsprozess erreicht werden, dann ist ein Rechtsanspruch auf Transparenz der Datensammlung und -auswertung notwendig. Der Transparenzanspruch erstreckt sich auf die zur Informations-

beschaffung herangezogenen Plattformen und Internetquellen, auf die am Prozess beteiligten Dienstleister und Personalvermittlungen und auf die Offenlegung der verwendeten Software, insbesondere der für Auswahlentscheidungen genutzten algorithmischen Analyseverfahren. Die Transparenz der Verfahren sichert das Vertrauen im Austausch von Informationen.

An Vertrauensbildung durch Transparenz sollte nicht nur Erwerbstätigen und ihren Interessenvertretungen gelegen sein. Es ist auch im Interesse der Arbeitgeberseite, dass Kandidat_innen einen positiven Eindruck vom Auswahlprozess gewinnen, sich fair behandelt fühlen und den Schutz ihrer Daten gewährleistet sehen. In Anbetracht des Fachkräftemangels ist die Candidate Experience, mit der Bewerbungsprozesse unabhängig vom Ergebnis zu zufriedenstellenden Erlebnissen werden sollen, zum Ziel von Personalarbeit erklärt worden. Die Pflege der Beziehungen zu beiden Seiten, Arbeitgebern und Kandidat_innen, kennen Personalvermittlungen als entscheidende Ressource, vor allem wenn sie Erfahrung mit der Vermittlung von Führungskräften haben.

Die Vielzahl digitaler Informationsquellen und die diversen Rollen der beteiligten Instanzen (unter anderem Internetplattformen, Softwaredienstleister) stellen alle Beteiligten vor neue Herausforderungen. Insbesondere die Tarifparteien stehen vor der Aufgabe, dieses arbeitspolitische Terrain neu zu sondieren und den Regelungsbedarf abzuklären. Unter Umständen ist auch der Gesetzgeber gefordert, die Normen der Betriebsverfassung (BetrVG) und des Datenschutzes (DSGVO und Bundesdatenschutzgesetz) zu konkretisieren.

Die Sammlung und Auswertung von Daten bildet eine zentrale Ressource der Internetökonomie und durchdringt zusehends unseren Alltag. Bei Bewerbungen geht es indessen um mehr als um Kaufempfehlungen oder Nachrichtenangebote, nämlich um die Existenzsicherung der Erwerbspersonen. Bewerbungen eröffnen Chancen: Chancen auf eine bessere berufliche Zukunft für Stellensuchende, aber auch Chancen auf die Nutzung besonderer Leistungspotenziale für Arbeitgeber. Vielleicht sind die traditionellen Bewerbungsroutinen zu schablonenhaft geraten und haben an Aussagekraft verloren. Damit die digitalen Informationsangebote den Abgleich zwischen den Erwartungen an die Arbeitskraft und deren Interessen und Fähigkeiten verbessern, ist ein entsprechender Ordnungsrahmen erforderlich.

Förderung

Die zugrunde liegende Forschung wurde gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung im Projekt „Zeitarbeitsfirmen auf dem Weg in die Beschäftigungsindustrie“ und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft im Projekt „Digitale Transformation des Arbeitsmarkts“.

Autor

Hans J. Pongratz ist außerplanmäßiger Professor am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München und Senior Research Fellow des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts Düsseldorf.

Literaturverzeichnis

- Backman, Christel; Hedenus, Anna 2019: Online Privacy in Job Recruitment Processes? Boundary Work among Cybervetting Recruiters, in: *New Technology, Work and Employment* 34 (2), S. 157–173.
- Bauer, Anja; Keveloh, Kristin; Mamertino, Mariano; Weber, Enzo 2020: Competing for jobs: How COVID-19 changes search behaviour in the labour market. IAB-Discussion Paper 33/2020, Nürnberg.
- Jeske, Debora; Shultz, Kenneth S. 2016: Using Social Media Content for Screening in Recruitment and Selection: Pros and Cons, in: *Work, Employment and Society* 30 (3), S. 535–546.
- Pongratz, Hans J. 2021a: Diskriminierungsrisiken der Personalrekrutierung durch die digitalisierte Beschäftigungsindustrie, in: *Gleichstellung in der Praxis* 17 (2), S. 21–26.
- Pongratz, Hans J. 2021b: Die digitale Beschäftigungsindustrie als global expandierende Branche, in: *WSI-Mitteilungen* 74 (4), S. 263–273.
- Talent Tech Labs 2020: Talent Acquisition Technology: Ecosystem 9.0 Explained, <https://talenttechlabs.com/talent-technology-digital-ecosystem/> (Abruf 15.1.2021).
- Tifferet, Sigal; Vilnai-Yavetz, Iris 2018: Self-presentation in LinkedIn Portraits: Common Features, Gender, and Occupational Differences, in: *Computers in Human Behavior* 80, S. 33–48.
- Van Dijck, José 2013: 'You have one identity': Performing the Self on Facebook and LinkedIn, in: *Media, Culture & Society* 35 (2), S. 199–215.
- Weitzel, Tim; Maier, Christian; Oehlhorn, Caroline; Weinert, Christoph; Wirth, Jakob; Laumer, Sven 2020: Social Recruiting und Active Sourcing – Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2020 und der Bewerbungspraxis 2020, Research Report, Bamberg.

Impressum

© 2021

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn, Fax 0228 883 9202, 030 26935 9229,
www.fes.de/wiso

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:
Andreas Wille, Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.
Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.
Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

ISBN: 978-3-96250-935-4