

Brecht-Heitzmann, Holger; Gröls, Marcel; Reichmuth, Thorsten

Article

Bewerberüberprüfung mittels Internet: Ergebnisse einer experimentellen Untersuchung

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Brecht-Heitzmann, Holger; Gröls, Marcel; Reichmuth, Thorsten (2010) : Bewerberüberprüfung mittels Internet: Ergebnisse einer experimentellen Untersuchung, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 24, Iss. 1, pp. 69-78,
https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2010_01_Brecht-Heitzmann

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/70941>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Research Note

Holger Brecht-Heitzmann, Marcel Gröls, Thorsten Reichmuth*

Bewerberüberprüfung mittels Internet. Ergebnisse einer experimentellen Untersuchung**

In diesem Beitrag wird die Frage beleuchtet, inwieweit Personalrecruiter das Internet nutzen, um den persönlichen Hintergrund ihrer Bewerber auszuleuchten. Während das Thema in den Tagesmedien ausführlich erörtert wurde, beginnt die Forschung gerade erst, sich dafür zu interessieren. Mit diesem Beitrag werden die Ergebnisse eines verdeckten Experiments veröffentlicht. Unter Nutzung zweier erfundener Bewerberprofile wurden 150 Initiativbewerbungen auf den Weg gebracht und die Reaktionen der Firmen ausgewertet. Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass Google & Co. zum Standardrepertoire vieler deutscher Arbeitgeber gehören.

The Background Check of Applicants by Using the Internet. Results of an Experimental Examination

This paper examines how far recruiters use the internet to illuminate the applicant's background. While this matter is widely discussed in the daily press, the scientific community is only just beginning to show interest in the topic. This paper is based on an experimental exploration. We designed two invented online candidate profiles and sent unsolicited applications to 150 firms. The results show that the use of Google & co. may be a standard procedure in the recruiting process for a significant number of German companies.

Key words: **Human Resource Management, applicant selection, recruiting, experimental exploration, background check**

* Jun.-Prof. Dr. Holger Brecht-Heitzmann, Jg. 1971, Juniorprofessor an der Universität Hamburg. E-mail: Holger.Brecht-Heitzmann@wiso.uni-hamburg.de.

Marcel Gröls (B.A.), Jg. 1978 und Thorsten Reichmuth (B.A.), Jg. 1979, beide Studierende der Universität Hamburg im Master Human Resource Management.
E-mail: marcel.groels@gmail.com und t.reichmuth@freenet.de.

** Die Verfasser bedanken sich bei den Gutachtern für wichtige Anmerkungen und bei Tanja Gröls, die sorgsam bei der Textredigierung behilflich war.

Artikel eingegangen: 12.10.2009, revidierte Fassung akzeptiert: 21.12.2009.

1. Hintergrund und Stand der Forschung

Mitte 2007 führten das Magazin Wirtschaftswoche und der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) eine Befragung unter Personalberatern durch. Unter anderem sollte festgestellt werden, ob und in welchem Umfang Internetmedien wie etwa Suchmaschinen und Social-Network-Portale bei der Bewerberauswahl eingesetzt werden. 34 % der Befragten nutzten demnach das Internet, um weitere Informationen über die Hintergründe der Bewerber zu sammeln. In der Folge griffen eine ganze Reihe weiterer Tagesmedien das Thema auf. Die Schlussfolgerung lautete, man müsse auf seine *googlability* Acht geben, um bei der Bewerbung keine Nachteile zu erleiden. So könnten etwa freizügige Partybilder, eingestellt bei Diensten wie StudiVZ oder Facebook, zu unangenehmen Konfrontationen im Vorstellungsgespräch führen.

Weitere Befragungen folgten. Zu nennen ist insbesondere eine „Umfrage zu Haltung und Ausmaß der Internetnutzung von Unternehmen zur Vorauswahl bei Personalentscheidungen“, die im Juli 2009 im Auftrag des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz durchgeführt wurde (Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz [BMELV] 2009). Bei dieser Umfrage gaben 28 % der Befragten an, das Internet für Personalentscheidungen zu nutzen. Trotz dieser Ansätze ist das Background Checking ein noch junges Themengebiet, zu dem bislang in geringem Umfang geforscht wird (Levashina/Campion 2009). Mehr noch gilt dies für das Teilgebiet des internetbasierten Sammelns von Informationen, welches vorwiegend in der Praktikerliteratur aufgegriffen wird (Zenthöfer 2008, 40; Lelley 2009, 52).

Die Untersuchung basiert auf einem verdeckten Experiment, in dessen Rahmen Bewerbungen bei 150 Firmen erfolgten. Zunächst sollen die Herangehensweise und das Forschungsdesign dargestellt und begründet werden. Darauf folgen die Ergebnisse, die zuletzt unter Validitätsgesichtspunkten diskutiert werden.

2. Fragestellung und Hypothesen

Basierend auf der zentralen Fragestellung, inwieweit das Internet als Rechercheinstrument für die Eruiierung von Bewerberhintergründen verwendet wird, wurden vor Beginn des Experiments zwei Hypothesen postuliert.

Hypothese 1: Bewerber mit problematischem Internetauftritt haben bei sonst gleicher Eignung einen Nachteil im Wettbewerb gegenüber jenen, die im Internet nicht auffindbar und insofern neutral sind. Der Nachteil drückt sich in einer geringeren Wahrscheinlichkeit aus, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Hypothese 2: Der Anteil der Firmen, die das Internet für Background Checks verwenden, liegt unterhalb der von BDU und Wirtschaftswoche ermittelten Intensität von einem Drittel. Die Annahme folgt daraus, dass sich diese Untersuchung auf Personalberater bezog, die in der Regel eher Fach- und Führungskräfte vermitteln (Bluhm et al. 2009, 7), während mit dem Experiment das Verhalten gegenüber einfachen Absolventen geprüft wird.

2.1 Untersuchungsdesign

Es wurde eine empirisch-explorative Herangehensweise in Form eines verdeckten Experiments gewählt (vgl. z. B. Zimmermann 1972). Dadurch sollte insbesondere der Gefahr begegnet werden, dass unerwünschte Verzerrungen durch den Effekt der sozialen Erwünschtheit auftreten (Nienhüser/Krins 2005, 91-92). Für diesen Effekt sprechen bei offenen Befragungen insbesondere zwei Gesichtspunkte: Zum einen gibt es in den Personalabteilungen eine gewisse Unsicherheit infolge des verschärften Antidiskriminierungsrechts (Oberwetter 2008, 1562-1563), die auf das Antwortverhalten ausstrahlen könnte. Zum anderen können ethische Bedenken eine Rolle spielen, wenn diese noch wenig etablierte Rechercheform genutzt wird (Barth 2008, 16; Holzer et al. 2006). Für die Untersuchung wurden zwei fiktive Bewerber konstruiert, für die Initiativbewerbungen bei 150 Firmen erfolgten. Wir unterteilten in „Neutraler Bewerber“ und „Kompromittierter Bewerber“. Für den kompromittierten Bewerber wurde ein problematischer Internetauftritt angelegt, zu der Person des neutralen Bewerbers waren im Internet keine Daten auffindbar. Die sonstigen Bewerberdaten waren hoch vergleichbar. Anhand des Antwortverhaltens im Rücklauf wurden Rückschlüsse auf die Verwendung des Internets bei der Bewerberauswahl gezogen.

2.2 Konstruktion der fiktiven Bewerber

Ein *Internetauftritt* im Sinne unserer Untersuchung ist die Summe aller Informationen, die mit den Mitteln und Instrumenten des Internets über eine bestimmte, von Namensvettern isolierbare Person zu einem definierten Zeitraum gesammelt werden können, gleich ob die Informationen vom Bewerber oder Dritten stammen. Für die fiktiven Bewerber wurden Namen gewählt, zu denen sich im Internet noch keine realen Personendaten finden ließen. Für den neutralen Bewerber hinterlegten wir keine Informationen im Internet – weder positive, noch problematische. Für den kompromittierten Bewerber hingegen schufen wir eine Fülle problematischer Einträge. Bei einer Suche der Person mit der Suchmaschine Google waren die ersten zehn Plätze eindeutig zuordenbar mit diesen Einträgen belegt.

Bei der Frage, welche Inhalte als problematisch gelten dürfen, erfolgte eine Orientierung an den Sachverhalten des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes. Das Gesetz zielt darauf ab, vor Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie etwa Religionszugehörigkeit oder Geschlecht zu schützen. Die Tatsache, dass ein solches Gesetz existiert, legt den Schluss nahe, dass Diskriminierungen nach derartigen Merkmalen häufig vorkommen (Adomeit/Mohr 2007, 101; Kluge et al. 2008, 129).

Für das Profil des kompromittierten Bewerbers wurden die Merkmale Religion und sexuelle Identität gewählt, zusätzlich war eine extreme politische Ausrichtung erkennbar. In der konkreten Ausprägung stellte sich die Person als auffällig linksgerichteter, homosexueller und überdies den Scientologen angehöriger Bewerber dar (rechtliche und kulturelle Bedenken bei der Subsumtion von Scientology unter den Begriff Religion sollen hier nicht weiter erörtert werden). Es kann davon ausgegangen werden, dass alle drei Merkmale – insbesondere in dieser Kombination und Ausprägung – dazu geeignet sind, einen abschreckenden Gesamteindruck zu erwecken.

Es wurden sodann Profile in sog. sozialen Netzwerken hinterlegt, die sich unter Studierenden gesteigerter Beliebtheit erfreuen.¹ Zudem erfolgte die Veröffentlichung einer Seminararbeit, die schon im Titel und in der Einleitung erkennbar tendenziöse Inhalte aufwies. In dieser wurden linksgerichtete Forderungen wissenschaftlich verbrämt und verschlagwortet. Ferner wurden Foreneinträge mit entsprechenden Meinungsäußerungen erfasst. Zum Beispiel erfolgte eine wortreiche Verteidigung von prominenten Scientologen in Scientology-kritischen Foren („Give Tom Cruise a break...“). Communities, die sich der Organisation von sogenannten Flashmobs widmen, wurden höflich gebeten, ihre Aktionen mit politisch linken Zielen zu verknüpfen. Worauf es jeweils ankam, war, dass die so formulierten Kommentare einen Schlagwortcharakter aufwiesen und durch Suchmaschinen ohne weiteres auffindbar waren. Schließlich wurden die Einträge durch sog. Personensuchmaschinen miteinander verknüpft, wo eine manuelle Sortierung und Zuordnung vorgenommen werden kann. Diese Vorgehensweise hilft dabei, den Algorithmen von Suchmaschinen entsprechend optimale Rankingplätze zu erreichen.

Damit sich ein entsprechend differenziertes Rücklaufverhalten isoliert auf die manipulierbare unabhängige Variable „Internetauftritt“ zurückführen lässt, mussten die übrigen Daten in hohem Maße vergleichbar sein. Wir verwendeten die Dokumente Lebenslauf und Anschreiben. Die Anschreiben waren bei beiden Bewerbern strukturell ähnlich aufgebaut, sowohl sprachlich-stilistisch als auch inhaltlich wurde auf Vergleichbarkeit geachtet. Die Lebensläufe der beiden Bewerber warfen die Schwierigkeit auf, dass sie einerseits hoch vergleichbar sein sollten, andererseits auch nicht derart ähnlich, dass Misstrauen bei den Personalverantwortlichen erzeugt würde. Deshalb wurde wiederum auf die strukturelle Ähnlichkeit geachtet, ohne dass die tatsächlichen Stationen des Lebenslaufs dieselben sein sollten. Z. B. machten beide Bewerber je ein Praktikum bei verschiedenen bekannten Unternehmen. Auch verbrachten beide eine gewisse Zeit im angelsächsischen Ausland, ohne dass es sich um dasselbe Land handelte. Die einzige echte Gemeinsamkeit bestand darin, dass beide Bewerber dieselbe Hochschule besuchten. Um die grundsätzlichen Chancen der Initiativbewerber zu erhöhen, wurde mit dem Beruf des Wirtschaftsingenieurs eine auch unter den gegenwärtigen Krisenbedingungen noch gut nachgefragte Profession gewählt (Blechner 2009, 18). Beide Bewerber verfügten über gute Noten und standen kurz vor ihrem Abschluss. Sie wiesen jeweils ein quantitativ und qualitativ vergleichbares ehrenamtliches Engagement auf und verfügten über Erfahrung mit gängigen Softwareprogrammen. Beide beherrschten neben Englisch noch je eine weitere verbreitete Fremdsprache (Spanisch bzw. Französisch). Damit entsprachen die Bewerber den Anforderungen des Arbeitsmarktes in hohem Maße und hatten folglich gute Chancen auf eine positive Reaktion. Um die Plausibilität der Anschreiben und des Lebenslaufes abzusichern, wurden in diesem Zusammenhang zwei Sachkundige hinzugezogen: ein Ingenieur, der

¹ Um eventuelle rechtliche Reaktionen der insoweit nicht bestimmungsgemäß verwendeten Dienste zu vermeiden, verzichten wir hier auf die Benennung der genauen Anbieter. Beispielfhaft könnte man jedoch an Dienste wie Facebook, StudiVZ, Xing oder LinkedIn denken.

soeben selbst sein Studium abgeschlossen hat, sowie ein Personalberater, der auf die Vermittlung von Ingenieuren spezialisiert ist.

Der Einsatz von Initiativbewerbungen war für die Untersuchung die am besten geeignete Bewerbungsform. Es konnten zu einem einheitlichen Zeitpunkt unterschiedliche Firmen angeschrieben werden, ohne dass deren Stellenanzeigen berücksichtigt werden mussten. Dies war auch unter forschungsökonomischen Gesichtspunkten geboten.

2.3 Auswahl der Firmen

Für die Auswahl der Firmen wurde der Informationsdienst *Romling.com* genutzt. Des- sen Datenbank erlaubt eine Eingrenzung auf Unternehmen, die grundsätzlich Interesse haben, Wirtschaftsingenieure einzustellen. Ausgehend von diesem Datenbestand fand eine zufällige Auswahl von 150 Firmen statt. Obwohl neben Großunternehmen auch mittelständische Firmen angeschrieben wurden, lag der Schwerpunkt doch bei großen Unternehmungen. Dies hatte insbesondere forschungsökonomische Gründe: Bei größeren Organisationen schienen uns die Chancen tendenziell größer zu sein, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt tatsächlich ein gewisser Bedarf für den von uns gewählten Beruf besteht. Nur diese Firmen sind für die genannte Forschungsfrage interessant, denn Unternehmen ohne Bedarf würden ja – unabhängig von den Bewerberdaten – beide Bewerber ablehnen. Da nur die verhältnismäßig überschaubare Anzahl von 150 Unternehmen angeschrieben wurde, schienen Bewerbungen bei größeren Firmen insoweit eher Erfolg versprechend. Auch bei den avisierten Branchen wurden die Relationen der Grundgesamtheit nicht eingehalten. Dies geschah schon deshalb nicht, weil Wirtschaftsingenieure in einigen Branchen deutlich stärker gefragt sind als in anderen. So lag der Schwerpunkt auf dem Fahrzeugbau und dessen Zuliefererindustrie, auf der Medizintechnik sowie auf dem Maschinen- und Anlagenbau. In geringerem Umfang wurden auch Unternehmen des Dienstleistungssektors und der Konsumgüterindustrie einbezogen.

Von den 150 angeschriebenen Firmen konnten nur die Reaktionen von 140 Firmen verwendet werden, andere schieden z. B. wegen mangelnder Eindeutigkeit aus. Wenn etwa bei einer Zurückweisung nicht eindeutig ersichtlich oder nachträglich in Erfahrung zu bringen war, ob diese wegen der Person des Bewerbers oder nur wegen des gewählten Bewerbungsweges erfolgte, konnte die Antwort nicht verwertet werden. Ausgehend von einer Einteilung in mittelständische Unternehmen bei 50 bis 999 Mitarbeitern und Großunternehmen ab 1.000 Beschäftigten erfolgten 83 Bewerbungen bei Großunternehmen, die im Durchschnitt über 10.950 Beschäftigte verfügten. Außerdem wurden Bewerbungen bei 57 mittelständischen Unternehmen eingereicht, die im Mittel 266 Menschen beschäftigten (vgl. zur Unternehmensklassifikation Becker/Ulrich 2009, 2-4). Es wurden jeweils die Beschäftigtenzahlen für ganz Deutschland und nicht nur für den Standort verwendet, da auf den Firmenwebsites häufiger deutschlandbezogene als standortbezogene Daten verfügbar sind.

2.4 *Forschungsethische Gesichtspunkte*

Ein verdecktes Experiment, wie es hier verwendet wurde, basiert auf der Täuschung von Personen und Institutionen, die überdies ungefragt in die Untersuchung einbezogen wurden. Damit sind forschungsethische Fragen berührt (Hopf 2005, 589).

Da eine offene Befragung demnach im Zweifel vorzuziehen ist, sollte eine verdeckte Variante im Sinne eines Ultima-ratio-Grundsatzes immer dann vermieden werden, wenn sich das Ziel auch adäquat mit dem milderem Mittel der offenen Befragung erreichen lässt. Eine offene qualitative oder quantitative Befragung der Personalverantwortlichen zu einer ethisch und rechtlich heiklen Frage bringt jedoch Validitätsprobleme mit sich. Es lässt sich kaum sagen, wie hoch der Anteil derer wäre, die wegen des Effekts der sozialen Erwünschtheit wahrheitswidrige oder zumindest verzerrende Aussagen machen würden. Bereits im Stadium der Auswahl der Befragten könnte es zu Disproportionalitäten kommen, da sich möglicherweise eher jene Firmen zur Teilnahme bereit erklären, die ohnehin keine Background Checks durchführen. Eine verdeckte Untersuchung ist daher unter Ultima-ratio-Gesichtspunkten eine folgerichtige Wahl.

In eine abwägende Betrachtung muss auch der Umstand einbezogen werden, dass Forschungshandeln als verfassungsrechtlich verankertes Grundrecht (Detterbeck 2009, 173-174) dazu bestimmt ist, der Allgemeinheit zugute zu kommen. Selbstverständlich wurde durch die Anonymisierung der Daten dafür Sorge getragen, dass Schaden von den Befragten – etwa Nachteile für das Image der Unternehmen – abgewendet wurde.

3. Befunde

Ergebnis der Erhebung ist, dass der neutrale Bewerber deutlich mehr positive Reaktionen erhalten hat als der kompromittierte Bewerber (s. Tab. 1). Insbesondere große Unternehmen scheinen die Hintergründe ihrer Bewerber mittels des Internets zu prüfen (s. Tab. 2).

Beim Antwortverhalten der Firmen wurde in Positivreaktionen und Negativreaktionen unterschieden. Eine positive Reaktion ist dabei eine Zusage, eine Einladung zu einem Gesprächstermin oder die Bitte um mehr Informationen zur Bewerbung. Als negative Reaktion wurde eine Absage oder eine ausgebliebene Reaktion betrachtet. Der Anteil der Background Checker ergibt sich dabei wie folgt: Allen Firmen, die Interesse am neutralen Bewerber zeigten, wird ein grundsätzlicher Personalbedarf unterstellt. Dieser mag unterschiedlich ausgeprägt sein, doch war er zum geprüften Zeitpunkt immerhin ausreichend, um den Bewerber zumindest zur Zusendung weiterer Bewerbungsunterlagen zu veranlassen. Von diesen Firmen wiederum werden nun jene Firmen als Background Checker identifiziert, die *zugleich* dem neutralen Bewerber Interesse signalisieren und den kompromittierten Bewerber ins Leere laufen lassen.

Insgesamt erhielt der neutrale Bewerber 41 positive Reaktionen (29,3 %) bei 99 negativen Reaktionen, während der kompromittierte Bewerber nur 24 positive (17,1 %) und 116 negative Reaktionen von denselben Firmen erhielt. Damit kam der neutrale Bewerber auf 1,7-mal mehr positive Reaktionen, bzw. der kompromittierte

Bewerber bekam nur 58,5 % der positiven Reaktionen des neutralen Gegenparts. Bemerkenswert ist, dass es kein Unternehmen gab, das dem kompromittierten Bewerber eine positive Reaktion und zugleich dem neutralen Bewerber eine negative Reaktion zukommen ließ.

Tab. 1: Differierendes Antwortverhalten Gesamt

| | Kompromittierter Bewerber | Neutraler Bewerber |
|-----------------------|---------------------------|--------------------|
| Negative Reaktionen | 116 | 99 |
| Positive Reaktionen | 24 | 41 |
| Positive Reaktionen % | 17,1 | 29,3 |
| Reaktionen Gesamt | 140 | 140 |

Tab. 2: Differierendes Antwortverhalten nach Unternehmensgröße

| | Mittelständische Unternehmen | Großunternehmen | Alle Unternehmen |
|---|------------------------------|-----------------|------------------|
| Positive Reaktionen bei neutralem Bewerber | 21 | 20 | 41 |
| % | 36,8 | 22,9 | 29,3 |
| Positive Reaktionen bei kompromittiertem Bewerber | 15 | 9 | 24 |
| % | 26,3 | 10,8 | 17,1 |
| Reaktionen Gesamt | 57 | 83 | 140 |

Es haben sämtliche 24 Firmen, die positiv auf die Bewerbung des kompromittierten Bewerbers reagierten, zugleich auch auf die Bewerbung der neutralen Person positiv reagiert. Dies legt die Vermutung nahe, dass diese Unternehmen das Internet nicht genutzt haben. Grundsätzlich denkbar ist zwar, dass einzelne Firmen eventuell internetbasierte Rechercheinstrumente hinzugezogen haben, jedoch von den Merkmalen des Bewerbers nicht abgeschreckt waren. Der insofern verbleibende Unsicherheitsfaktor erscheint allerdings überschaubar. Umgekehrt haben 17 Unternehmen auf die Bewerbung des neutralen Bewerbers positiv reagiert und auf die des Widerparts negativ. Ausgehend von den Annahmen, dass 41 Firmen zum fraglichen Zeitpunkt überhaupt Bedarf hatten und dass jene 17 Firmen, die den kompromittierten Bewerber aussortierten, das Internet nutzten, ergibt sich somit eine Quote von 41,5 % (s. Tab. 3).

Tab. 3: Anteil Background Checker

| | Mittelständische Unternehmen | Großunternehmen | Insgesamt |
|-------------|------------------------------|-----------------|-----------|
| Anteil | 6 von 21 | 11 von 20 | 17 von 41 |
| Anteil in % | 28,6 | 55 | 41,5 |

Bei einer getrennten Betrachtung von Groß- und mittelständischen Unternehmen zeichnet sich eine Verschiebung ab (s. Tab. 2). Der Auswertung liegen 83 Groß- und 57 mittelständische Unternehmen zu Grunde. Bei den Großunternehmen erhielten der neutrale Bewerber 20 (22,9 %) und der kompromittierte Bewerber lediglich 9 (10,8 %) positive Reaktionen.

Das ist im Vergleich zur Gesamtevaluation eine Verschiebung zugunsten des neutralen Bewerbers, der damit 2,2-mal mehr positive Reaktionen erhielt als der kompromittierte Bewerber. Demnach haben bis zu 55 % der großen Unternehmen das Internet im beschriebenen Sinne genutzt (s. Tab. 3). Die Befragung im Auftrag des Verbraucherschutzministeriums ermittelte 46 %. Bei mittelständischen Unternehmen fällt die Nutzerquote weniger groß aus. Von den insgesamt 57 verwertbaren Reaktionen erhielten der neutrale Bewerber 21 (36,8 %) und der kompromittierte Bewerber 15 (26,3 %) positive Reaktionen. Dies entspricht dem Faktor 1,4 zugunsten des neutralen Bewerbers und legt eine Nutzerquote von 28,6 % nahe. Die Umfrage im Auftrag des BMELV ergab den Wert von 29 % in der Gruppe 101 bis 500 Mitarbeiter und 27 % in der Gruppe von 501 bis 999 Mitarbeitern.

3.1 Ausgangshypothesen

Bezogen auf die Ausgangshypothesen stellen sich die Ergebnisse wie folgt dar: Universitätsabsolventen mit problematischem Internetauftritt haben bei sonst gleicher Eignung im Bewerbungsprozess einen deutlichen Nachteil gegenüber jenen, die über keinen Internetauftritt verfügen.

Die zweite Hypothese, wonach wohl weniger als ein Drittel der Firmen das Internet zur Hintergrundrecherche bei Hochschulabsolventen nutzt, wurde hingegen nicht bestätigt. Die Reaktion ist unerwartet deutlich ausgefallen, deutlicher als es die Umfrage von *BDI* und *Wirtschaftswoche* hätte vermuten lassen, bei der sich lediglich rund ein Drittel der Befragten zur Internetnutzung bekannte. Die Erklärung für die unterschiedlichen Werte liegt möglicherweise im Effekt der sozialen Erwünschtheit begründet. Dies mag auch die Differenz zu den Umfrageergebnissen des Verbraucherschutzministeriums erklären. Diese ermittelte insgesamt eine Nutzerquote von 28 %. Allerdings sind die Zahlen auch nur bedingt vergleichbar: Das Ministerium hatte einen breiteren Untersuchungsgegenstand, da alle Beschäftigtengruppen von den Auszubildenden bis zum oberen Management untersucht wurden. Unsere experimentelle Untersuchung bezieht sich hingegen einzig auf Hochschulabsolventen.

3.2 Interne und externe Validität

Ein grundsätzliches Problem für die interne Validität bei Feldexperimenten besteht in der Kontrolle weiterer unabhängiger Variablen, die ebenfalls kausal auf die abhängige Variable wirken. Diese treten als verbundene Variablen auf, lassen sich also nur begrenzt von der interessierenden Variable isolieren: Eine Vielzahl von Faktoren hat letztlich Einfluss auf die Entscheidung, einen Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen oder nicht (Laatz 1993, 459). Um diese Variablen zu kontrollieren, wurde bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen auf eine hohe Vergleichbarkeit geachtet. Zudem sollte die randomisierte Auswahl der angeschriebenen Firmen einer systematischen Verzerrung entgegen wirken. Wie oben beschrieben, wurde dabei für eine strukturelle Vergleichbarkeit gesorgt, denn tatsächlich (wort)gleiche Daten wären insbesondere kleineren Firmen natürlich aufgefallen. Wo die Bewerbung eventuell ungünstige Informationen enthielt, waren diese immer für beide Bewerber gleichermaßen nachteilig. So wurden beispielsweise keine Passfotos verwendet, da nicht kontrollierbar ist, inwieweit diese Sympathien oder Antipathien erzeugen. Die Bewerbungsun-

terlagen wurden im Abstand von vierzehn Werktagen versendet. Um einen *first come-first serve*-Effekt zu vermeiden, erfolgten bei einer Hälfte der angeschriebenen Unternehmen zunächst Bewerbungen des neutralen Bewerbers und zwei Wochen später die Bewerbungen des kompromittierten Bewerbers, während bei der anderen Hälfte umgekehrt verfahren wurde. Bei der Datenauswertung hat sich gezeigt, dass es keine disproportionale Ausprägung zugunsten oder zuungunsten der jeweils ersten Bewerbergruppe gab.

Ein zweites grundsätzliches Problem experimenteller Designs ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse, also die externe Validität. Gegenüber der offenen Befragung hat das verdeckte Experiment den Vorzug, dass nicht schon bei der Auswahl mit einer Verzerrung zu rechnen ist. Andernfalls beeinflusst bereits die zu untersuchende Variable die Zusammensetzung der Gruppe (Laatz 1993, 469). So ist es nicht unwahrscheinlich, dass sich gerade jene Firmen, die das Internet für Background Checks nutzen, bei direkten Befragungen unterproportional beteiligen. Auch jene, die schließlich an der Befragung teilnehmen, könnten wegen des Effekts der sozialen Erwünschtheit verzerrende Aussagen treffen. Eine Vergleichbarkeit zu der mehrfach zitierten Umfrage im Auftrag des BMELV ist nur sehr eingeschränkt möglich. Jene hatte insgesamt eine Nutzerquote von 28 % ermittelt, die vorliegende Untersuchung knapp 42 %. Jedoch lassen die Ergebnisse des Verbraucherschutzministeriums keine Eingrenzung auf die Gruppe der Hochschulabsolventen zu. Außerdem stehen zu dieser Untersuchung keine genaueren Informationen zur Herangehensweise zur Verfügung. So ist nicht bekannt, nach welchen Kriterien ausgewählt wurde, wie sich die Rücklaufquote bemisst, etc.

Eine Einschränkung ergibt sich beim hier vorgestellten Experiment dadurch, dass aus forschungsökonomischen Erwägungen heraus überproportional häufig große Unternehmungen angeschrieben wurden. Kleinbetriebe (bis 50 Mitarbeiter) wurden ganz ausgespart. Dies schien notwendig, um auch im Rahmen einer relativ kleinen Erhebung von 150 Firmen dennoch auf eine signifikante Anzahl von Rückmeldungen zu kommen. Da der Bedarf tendenziell mit der Unternehmensgröße steigt, versprochen letztere die größten Erfolgsaussichten. Tatsächlich erwiesen sich diese Annahmen allerdings als unzutreffend. Von den 41 positiven Reaktionen stammten 21 von Betrieben der Kategorie 50 bis 999 Beschäftigte.

Inwieweit Bewerber trotz fehlenden Bedarfs – vielleicht standardmäßig – mithilfe des Internets geprüft wurden, ist aufgrund des Untersuchungsdesigns nicht erkennbar. Ebenfalls lässt sich durch das verwendete Verfahren nicht klären, ob eine Überprüfung mittels Internet deshalb erfolgte, weil es der Firmenpolitik entspricht, oder ob es sich lediglich um eine Entscheidung des Personalreferenten handelte. Vorstellbar ist, dass Unternehmen über keine offizielle oder inoffizielle Meinung zu diesem Thema verfügen und damit die Verwendung zwischen den einzelnen Entscheidungsträgern variiert. Trotz dieser Einschränkungen deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Personalabteilungen insbesondere größerer Unternehmungen im sogenannten Web 2.0 angekommen sind. Die personalwirtschaftlichen, aber auch arbeitsrechtlichen Implikationen dieser neuen Entwicklung zu bestimmen, bleibt eine reizvolle Aufgabe der Wissenschaft.

Literatur

- Adomeit, Klaus / Mohr, Jochen (2007): Kommentar zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. 1. Aufl. Stuttgart.
- Barth, Bertram (2008): Methode mit Effekt. In: a3 – Fachbeiträge (APA), 2008(7-8), 16-18.
- Becker, Wolfgang / Ulrich, Patrick (2009): Mittelstand, KMU und Familienunternehmen in der Betriebswirtschaftslehre. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 2009(1), 2-7.
- Blechner, Notker (2009): Wir stellen noch Ingenieure ein. In: VDI-Nachrichten, 2009(14), 18-19.
- Bluhm, Katharina / Demmler, Peter / Trappmann, Vera (2009): Attraktiver Mittelstand. In: Personal, 2009(3), 6-7.
- Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (2009): Umfrage zu Haltung und Ausmaß der Internetnutzung von Unternehmen zur Vorauswahl bei Personalentscheidungen, <http://www.bmelv.de/SharedDocs/Downloads/Verbraucherschutz/InternetnutzungVorauswahlPersonalentscheidungen.html> (letzter Zugriff: 09.12.2009).
- Detterbeck, Steffen (2009): Öffentliches Recht. 7. Aufl., München.
- Holzer, Harry / Raphael, Steven / Stoll, Michael (2006): Perceived Criminality, Criminal Background Checks, and the Racial Hiring Practices of Employer. In: Journal of Law and Economics, 49, 451-480.
- Hopf, Christel (2005): Forschungsethik und qualitative Forschung. In: Flick, Uwe / Kardoff, Ernst von / Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 4. Aufl., Hamburg, 589-600.
- Kluge, Annette / Fröhlich, Oliver / Krings, Franciska (2008): Altersdiskriminierung und das AGG. In: Wirtschaftspsychologie, 2008(3), 129-139.
- Laatz, Wilfried (1993): Grundlagen Empirischer Methoden. 1. Aufl. Frankfurt a. M.
- Lelley, Jan (2009): Spuren auf der Datenautobahn. In: Personal, 2009(4), 52-55.
- Levashina, Julia / Campion, Michael (2009): Expected Practices in Background Checking: Review of the Human Resource Management Literature. In: Employee Responsibilities and Right Journal, 5, 1-19.
- Nienhüser, Werner / Krings, Christina (2005): Betriebliche Personalforschung. Eine problemorientierte Einführung. München und Mering.
- Oberwetter, Christian (2008): Bewerberprofilerstellung durch das Internet – Verstoß gegen das Datenschutzrecht? In: Betriebs-Berater, 29, 1562-1566
- Zenthöfer, Jochen (2008): Bewerber verstecken sich im Netz. In: Personalmagazin, 2008(3), 40-42.
- Zimmermann, Eckart (1972): Das Experiment in den Sozialwissenschaften. 2. Aufl., Stuttgart.