

Antragsteller: Murat Yücel

Weiterleitung: Jusos Mannheim, Landesdelegiertenkonferenz Baden-Württemberg, SPD-Landesparteitag ,SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg

Antragstitel: Anonyme Bewerbung in Baden-Württemberg etablieren

Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen:

Die SPD-Landtagsfraktion soll für eine Weiterführung und den Ausbau des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ welches 2013 durch das Integrationsministerium eingeführt wurde, kämpfen und es im Land Baden-Württemberg etablieren.

Begründung:

Mehrere internationale Studien stellen fest dass besonders ältere Menschen, Frauen und Migranten/-innen schlechtere Chancen haben, bei gleicher Qualifikation zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

Ein kurzer Blick auf ein Foto, Name, Adresse, Alter, Familienstand sowie Herkunft reichen oft aus um gleich qualifizierte Bewerber/-innen in der ersten Phase auszusortieren. Anonymisierte Bewerbungen können dabei helfen bewusste oder unbewusste Benachteiligungen bestimmter Personengruppen auszuschließen.

Mit anonymisierten Bewerbungen bekommen alle Bewerber/-innen die gleiche Chance, zu einem Vorstellungsgespräch oder Eignungstest eingeladen zu werden.

Länder wie die USA, Schweiz, Großbritannien oder Kanada haben die anonymisierte Bewerbungsverfahren schon längst eingeführt.

Um Diskriminierung abzubauen und allen Bewerber/-innen die gleiche Chance zu geben, ist das anonymisierte Bewerbungsverfahren absolut notwendig.

Das Integrationsministerium hatte 2013 ein Modellprojekt getestet welches an eine Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angeknüpft war.

An diesem Modellprojekt waren insgesamt elf Unternehmen und Verwaltungen aus Baden-Württemberg beteiligt.

Die Institut zur Zukunft der Arbeit hat das ganze Modellprojekt begleitet und folgende Ergebnisse in einer wissenschaftliche Studie festgehalten:

- Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind ein Beitrag zu mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Hälfte der Bewerbenden gab an, bereits selbst Diskriminierungen in Bewerbungsverfahren erlebt zu haben. Wer sich bereits selbst diskriminiert gefühlt hatte, fand anonymisierte Bewerbungsverfahren gut.
- Mehr als 60 Prozent der Personalverantwortlichen gaben an, dass bei herkömmlichen Bewerbungen die personenbezogenen Informationen mindestens „etwas Einfluss“ auf die Personalauswahl haben können.
- Verglichen mit nichtanonymisierten Ausschreibungen ging zwar die Zahl der Bewerbungseingänge zurück, jedoch stieg gleichzeitig die Qualität der Bewerbungen an.
- Durch den Einsatz standardisierter Bewerbungsbögen wird der Auswahlprozess beschleunigt, da nur die für die konkrete Stelle relevanten Daten zu Qualifikation, Berufserfahrung und fachspezifischen Fortbildungen eingehen.

Am 22. Oktober 2014 veröffentlichte die Institut zur Zukunft der Arbeit ihre Ergebnisse in Form eines Abschlussbericht.

Das Modellprojekt zeigte auf allen Ebenen positive Ergebnisse.

Die Integrationsministerin , die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie Teilnehmende Unternehmen haben das Projekt ebenfalls als großen Erfolg bestätigt.

Nach den positiven Erfahrungen die wir im eigenen Land gesammelt haben, sollte das System anonymisierter Bewerbungen weiterhin ausgebaut und unterstützt werden.

Für mehr Chancengleichheit in der Arbeitswelt, können wir es uns als Einwanderungsland nicht mehr leisten, über solche Defizite hinüberzuschauen.