

Antrag

der Piratenfraktion

Anonymisierte Bewerbung

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, anonymisierte Bewerbungsverfahren zur Reduktion von Diskriminierung bei Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst in Berlin zu erproben und zu evaluieren. Dies soll im Rahmen einer einjährigen Pilotphase unter wissenschaftlicher Begleitung stattfinden, die sich auf die Praxiserfahrungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stützt. Als "Testrampe" soll sowohl ein Bereich eines Senatsressorts als auch ein in öffentlicher Hand befindliches Unternehmen dienen. Nach Ablauf des Zeitraums ist zu bewerten, inwiefern das Instrument grundsätzlich geeignet und wirksam ist; dem Abgeordnetenhaus ist zum 30. September 2012 über den Stand der Projektplanung und erneut nach Ablauf der Pilotphase zu berichten.

Begründung:

In der aktuellen Situation ist die gleichberechtigte Teilhabe bestimmter Personengruppen trotz gleicher Leistung und Qualifikation nicht ausreichend gewährleistet. Repräsentative und wissenschaftlich belastbare Studien weisen darauf hin, dass Frauen, Migrant_innen und ältere Personen bei gleicher Eignung wesentlich geringere Chancen haben, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Dies verstößt nicht nur gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und verwehrt Personengruppen, die von einer stärkeren Etablierung auf dem Arbeitsmarkt profitieren würden, einen gleichberechtigten Zugang – auch die Wirtschaft, die einen zunehmenden Fachkräftemangel zu beklagen hat, verschenkt statistisch gesehen die Inklusion einer ganzen Gruppe gut ausgebildeter Arbeitnehmer_innen. Solche Hindernisse generieren auf Seiten letzterer Hemmschwellen für den (Wieder-)Einstieg

in den Beruf und bewirkt nachweislich die Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte, die zwar in Deutschland ausgebildet wurden, hier jedoch im Gegensatz zu anderen Ländern aufgrund ihres Aussehens oder ihres Geschlechts um die 25 Prozent niedrigere Arbeitschancen erwarten dürfen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren stellen hier einen niedrigschwelligen und mit wenig Verwaltungsaufwand umsetzbaren Lösungsansatz dar, welcher nur in der ersten, diskriminierungsstärksten Phase der Bewerbung – der Einladung zum Bewerbungsgespräch – zum Tragen kommt. Alle persönlichen Daten, aufgrund derer subjektive Vorannahmen aktiviert werden könnten – das Bewerbungsfoto, der Name, die Herkunft und das Alter – werden im Bewerbungsschreiben ausgelassen und erst im persönlichen Bewerbungsgespräch genannt.

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren wurde in einem einjährigen Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (www.antidiskriminierungsstelle.de) im Rahmen von über 8.500 realen Bewerbungsfällen getestet. Das Fazit fiel sowohl für die Bewerber_innen als auch für die Unternehmen positiv aus (vgl. Abschlussbericht des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ vom März 2012). Das Fehlen personenbezogener Daten in den Bewerbungen lenkte den Fokus nach Aussagen der Personalabteilungen stärker auf die Qualifikation, vor allem Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund konnten diesbezüglich deutlich profitieren. Mehrjährige positive Erfahrungen verzeichnen auch Länder wie die USA, Frankreich, Belgien, Schweden und die Schweiz, wo das Verfahren zum Teil schon Standard bei Bewerbungen ist (vgl. Krause, A. et al. 2010: Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA-Research-Report No. 27).

Die anonymisierte Bewerbung ist kompatibel mit anderen Maßnahmen zur Förderung diskriminierter Gruppen wie etwa Quotenregelungen. Solche Verfahren berufen sich zumeist auf eine Präferenz bei gleicher Qualifikation. Daher können anonymisierte Bewerbungen im Rahmen des ersten Bewerbungsschritts dazu beitragen, den oft ausgesprochenen Vorwurf der Bevorzugung weniger qualifizierter Bewerber_innen aus der Welt zu schaffen. Damit ergeben sich mögliche Synergieeffekte in der großflächigeren Umsetzung gezielter Förderung von unterrepräsentierten Gruppen, deren Auswirkungen sowohl in alltäglichen Berufsinteraktionen durch eine stärkere Anerkennung der geförderten Personen selbst, als auch in der öffentlichen Wahrnehmung der entsprechenden Fördermaßnahmen und ihrer gegebenen Seriosität spürbar wären.

Die anonymisierte Bewerbung stellt ein wirksames, praktisch gut umsetzbares Instrument dar, welches die Chancen diskriminierter Gruppen zur Teilnahme am Arbeitsmarkt erhöht, ohne dabei den Qualifikationsaspekt zu vernachlässigen. Auf diese Weise wird es den ethischen wie auch den ökonomischen Handlungsspielräumen der derzeitigen Lage gerecht. Da die Anonymisierte Bewerbung ein Konzept darstellt, das bereits von fast allen Parteien bzw. einzelnen Abgeordneten sowohl auf Bundes- als auch auf Landes- und Kommunalebene befürwortet und unterstützt wurde, bietet sich hier die Chance einer überparteilichen Positionierung gegen die Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt.

Berlin, den 21.08.2012

H. Herberg S. Kowalewski
und die übrigen Mitglieder der Piratenfraktion