

WIR FRAGEN: WAS SIND DIE POSITIONEN IHRER PARTEI ZUM DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ?



ANONYMISIERTE BEWERBUNGSVERFAHREN

Der Name (ob etwa türkisch oder deutsch klingend) hat neben anderen Merkmalen nachweislich Auswirkung darauf, ob Bewerber*innen für ein Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Setzen Sie sich für die standardmäßige Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren ein?

Antworten der Parteien



Aus Sicht der Union behebt eine anonymisierte Bewerbung nicht die Ursachen für Diskriminierung. Wir wollen, dass alle Menschen eine Chance auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erhalten – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – und fördern ein bewusstes Umdenken bei den Personalverantwortlichen. Gleichzeitig begrüßen wir die Anstrengungen der Wirtschaft, wie beispielsweise die Initiative „Wir zusammen“, die sich für den Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt engagiert.



Bei Bewerbungen kommt es – häufig auch unbewusst – zu Diskriminierungen, etwa aufgrund des Geschlechts, Aussehens, Alters oder eines Migrationshintergrundes. Wir setzen uns für anonymisierte Bewerbungen ein, um Fairness im Bewerbungsverfahren herzustellen. In unserem Land haben rund 20 Prozent der Menschen einen Migrationshintergrund. Wir wollen, dass sich der Anteil von Menschen mit familiären Einwanderungsgeschichten auch in der Zusammensetzung des öffentlichen Dienstes niederschlägt. Zielvorgaben, Ausbildungskampagnen und faire Bewerbungsverfahren unterstützen diesen Prozess. Dazu gehört auch die Offenheit gegenüber unterschiedlichen Kulturen, die wir in allen gesellschaftlichen Bereichen umsetzen wollen.



Die Fraktion DIE LINKE setzt sich für die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren ein. Dadurch kann verhindert werden, dass Bewerberinnen und Bewerber allein aufgrund ihres Aussehens oder ihres Namens nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Alter, Religion, sexuelle Identität und Geschlecht dürfen bei Bewerbungsverfahren keine Rolle spielen. Die Realität ist heute eine andere. Bestehende Strukturen sind verfestigt. Darum haben wir das Modelprojekt der Antidiskriminierungsstelle



des Bundes zu anonymisierten Bewerbungsverfahren sehr begrüßt. Angesichts der positiven Ergebnisse des Projekts setzten wir uns dafür ein, dass das Verfahren im öffentlichen Dienst eine größere Verbreitung findet und auch in weiteren Unternehmen eingeführt wird.



Wir Freie Demokraten wollen ein ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt voranbringen. Es bekämpft systematisch offene Diskriminierung und macht unbewusste Hemmnisse bewusst. So schafft es Selbstbestimmung und gleiche Chancen für Aufstieg durch Leistung. Anonymisierte Bewerbungsverfahren können grundsätzlich dazu beitragen, Vorurteile im ersten Schritt eines Bewerbungsprozesses zu verhindern. Wir begrüßen dies ausdrücklich. Allerdings kann nicht jedes Unternehmen die Einführung eines anonymen Bewerbungsverfahrens einfach umsetzen. Insbesondere eine damit verursachte Verzögerung der betrieblichen Abläufe kann in Zeiten des Fachkräftemangels hinderlich sein. Wir wollen daher, dass es weiterhin die freiwillige Entscheidung der Unternehmen bleibt, sich für ein solches Bewerbungsverfahren zu entscheiden.



Von der AfD haben wir bis zum spätesten Abgabedatum (04.08.2017) keine Antworten auf die Wahlprüfsteine erhalten.

Dies ist ein Wahlprüfstein des Projekts "Die Wahlprüfsteine", in dem sich 18 Verbände und Initiativen aus dem Bereich der Antidiskriminierung zusammengeschlossen haben. Insgesamt wurden 93 Wahlprüfsteine zu den Themen Gleichstellung und Teilhabe den Parteien zur Beantwortung vorgelegt, die bei der Bundestagswahl 2017 gute Chancen auf den Einzug in den Bundestag haben.



www.die-wahlpruefsteine.de



www.facebook.com/Die.Wahlpruefsteine