

(BuVo09.047 Anonyme Bewerbung 17.09.2010)

**Beschluss des MIT-Bundesvorstands am 17.09.2010
nach Vorlage**

- Gerd Robanus/ MIT Osthessen
- Kommission Ordnungs- und Mittelstandspolitik, Vors. Frank Gotthardt und Hartmut Schauerte

Keine Einführung von „Anonymen Bewerbungen“ in Deutschland

Die Bundesregierung und insbesondere die Bundesministerinnen Ursula von der Leyen und Kristina Schröder werden aufgefordert, ihre Bestrebungen zur Unterstützung der „Anonymen Bewerbung“ einzustellen.

Begründung:

Deutsche Unternehmen sollen sich künftig mit Lebensläufen auseinandersetzen, die keine persönlichen Daten wie Foto, Nationalität, Geschlecht, Religion, Alter, Familienstand und Adresse mehr beinhalten. Mit dieser anonymen Bewerbung will Lüders` Behörde (Antidiskriminierungsstelle) bessere Jobchancen für ältere Kandidaten, Frauen, Immigranten und Ausländer bringen.

Antidiskriminierung AGG erschwert uns Mittelständler erheblich unsere Arbeit. Natürlich ist der erste Eindruck die schriftliche Bewerbung, aber eine Einstellung erfolgt nicht nur nach Qualifikation, sondern es spielen auch andere Kriterien wie Erscheinungsbild, persönliche Verhältnisse, Wohnort/Arbeit, Wesen, Auftreten und besondere Kenntnisse eine nicht unerhebliche Rolle. Wir Mittelständler benötigen die Angaben auch von Alter und Geschlecht, weil diese für die Vergabe der meisten Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung ist. Bewerbungsunterlagen, in denen solche Informationen unkenntlich gemacht sind, verteuern nur die Personalsuche und Einstellung. Unternehmen müssen nämlich viel mehr Bewerber zu Vorstellungsgesprächen einladen, um eine sowohl fachlich als auch persönlich passende Person zu finden.

Was hätte ein Bewerber (nicht in die Firmenstruktur passend und 100 km vom Firmensitz wohnend) davon, bei 100 Bewerbungen 100-mal umsonst zu Vorstellungsgesprächen erscheinen zu dürfen.

Zur Rechtslage:

Bewerber, die auf Anfrage des Unternehmens in Ihrem Lebenslauf Angaben zu ihrem Alter oder Ihrer Herkunft gemacht haben, können sich dies im Falle einer Ablehnung zunutze machen. Denn dann muss das Unternehmen nachweisen, dass ausschließlich die Qualifikation des Kandidaten ausschlaggebend für die Entscheidung war. Andernfalls drohen hohe Entschädigungszahlungen. Um sich vor Klage zu schützen, sollten Unternehmen stichhaltige Argumente besitzen.