

Beim Auswahlverfahren bei Stellenbewerbungen werden in der Regel BewerberInnen bevorzugt, die unter 40 Jahre alt sind, keine familiären Verpflichtungen haben, attraktiv aussehen, keine Behinderungen und einen einfach auszusprechenden Namen haben. Ältere BewerberInnen, weniger attraktiv Aussehende, mit Behinderungen und oder familiären Verpflichtungen und einem fremdländisch klingenden Namen, schaffen oft nicht einmal die Hürde bis zum Bewerbungsgespräch, auch wenn sämtliche geforderten Qualifikationen vorhanden sind.

Bei anonymisierten Bewerbungen wird zunächst auf ein Foto der sich bewerbenden Person, ihren Namen, Angaben zu Alter, Familienstand oder Herkunft verzichtet. Hingegen können alle üblichen Informationen abgefragt werden, wie etwa Berufserfahrung, Ausbildung, Motivation, usw. Hierdurch soll die bewusste oder unbewusste Benachteiligung bestimmter Personengruppen vermindert werden.

Aus der Studie über anonyme Bewerbungen "Eine Chance für alle" von Jörg Römer ist zu entnehmen:

"Der Studie zufolge sah die Mehrheit der Personalchefs kein Problem darin, dass diese persönlichen Angaben fehlten. Einige gaben sogar zu, dass sie von Bewerbern im Vorstellungsgespräch überzeugt wurden, die sie ohne das anonymisierte Verfahren gar nicht erst eingeladen hätten.

Besonders, wenn sich die ausgeschriebene Stelle an Menschen mit Berufserfahrung richtet, verbesserten sich die Chancen für Frauen gegenüber herkömmlichen Bewerbungsverfahren. Aber auch jüngere Frauen hatten Vorteile - sie müssen oft befürchten, wegen eines möglichen Kinderwunschs bei Bewerbungen benachteiligt zu werden.

In den USA, Grossbritannien und Kanada ist der Verzicht auf persönliche Angaben in vielen Unternehmen schon lange üblich. Auch einige europäische Länder wie Frankreich, Belgien oder der Schweiz haben bereits positive Erfahrungen gemacht. In Belgien wurde das Verfahren im gesamten öffentlichen Sektor eingeführt."

Im Legislaturplan 2009-2013 wird die Chancengleichheit als Schwerpunkt aufgeführt. Mit dem anonymen Bewerbungsverfahren, kann ein Schritt zur Chancengleichheit geboten werden.

Die Anzugsteller bitten den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten:

- Ob und wann ein Pilotprojekt mit dem anonymen Bewerbungsverfahren im Kanton Basel-Stadt umgesetzt werden kann?
- Wenn ein Pilotprojekt nicht als machbar angesehen wird, welche Massnahmen müssen getroffen werden, um das Projekt zu ermöglichen?

Sabine Suter, Roland Engeler-Ohnemus, Dominique König-Lüdin, Greta Schindler, Mustafa Atici, Brigitta Gerber, Bülent Pekerman, Beat Fischer, Helen Schai-Zigerlig, André Weissen, Doris Gysin, Christine Heuss, Jürg Meyer, Atilla Toptas, Gülsen Oeztürk, Dieter Werthemann, Eveline Rommerskirchen, Urs Müller-Walz, Alexander Gröflin, Lorenz Nägelin