

## Funktionen von Sachtexten erkennen

- 1 Lest den folgenden Text. Notiert, welche Aussageabsicht der Text vordergründig verfolgt.

---

- 2 Begründet eure Entscheidung. Markiert entsprechende Textstellen, die eure Aussage belegen.
- 3 Markiert im Text alle Fakten, die über Voraussetzungen, Ablauf und Inhalte des anonymen Bewerbungsverfahrens informieren.
- 4 Verfasst mithilfe dieser Fakten einen informierenden Sachtext, der dieses neue Verfahren vorstellt.

### **Unternehmen testen anonyme Bewerbungen (Zeit online, 24.02.2014) von Patrick Kremers**

*Im Herbst startet ein Pilotprojekt, bei dem sich Menschen anonym um ausgeschriebene Stellen bewerben können. So soll Diskriminierung verhindert werden.*

- In einem Pilotprojekt testen fünf Unternehmen und das Familienministerium ab Herbst das anonymisierte Bewerbungsverfahren. Nur die Qualifikation soll darüber entscheiden, wer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird. Die anonyme Bewerbung soll kein Foto und keinen Namen enthalten, außerdem entfallen Angaben über Alter, Geschlecht und Herkunft. Damit sollen Vorurteile oder Vorlieben der Personalchefs keine Rolle mehr spielen und die Chancengleichheit erhöht werden.
- Eine Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) hat ergeben, dass Bewerber mit einem nicht-deutschen Namen seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden als solche mit deutschen Namen. „Anonyme Bewerbungen können helfen, Diskriminierung zu reduzieren“, sagt IZA-Leiter Klaus Zimmermann. Nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB) klagten beispielsweise Frauen häufig darüber, dass sie mehr Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch hätten, wenn sie Kinder in der Bewerbung nicht erwähnten. Ältere Menschen beschwerten sich immer wieder, dass sie keine Einladung erhielten, obwohl sie die verlangten Qualifikationen vorweisen könnten.
- Der Test mit den anonymen Bewerbungen wird ein Jahr dauern und wissenschaftlich ausgewertet, teilte die ADB mit. An dem Modellversuch nehmen große Unternehmen teil: Neben der Deutschen Post und der Deutschen Telekom werden auch Procter & Gamble, L'Oréal und Mydays teilnehmen. Alle Unternehmen haben im Ausland bereits Erfahrungen mit anonymen Bewerbungsverfahren gemacht. In den USA werden seit den sechziger Jahren anonyme Bewerbungen eingesetzt. Seit dem vergangenen Jahr läuft ein ähnliches Pilotprojekt in Frankreich. Wirtschaftsverbände kritisieren die anonymen Bewerbungsverfahren. Nach Angaben von Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt seien die Pläne schwer umsetzbar, weil sie Bürokratie erhöhten. Zweifel an der Umsetzbarkeit kommen auch beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) auf. „Kleine und mittlere Unternehmen werden Probleme mit der Umsetzung haben“, sagte Hildegard Reppelmund vom DIHK.
- Wie die anonymen Bewerbungen in der Praxis aussehen werden, ist bislang nicht geklärt. Bis Herbst müssen noch einige Probleme ausgeräumt werden, sagte ein ADB-Sprecher. Unklar sei zum Beispiel, ob weibliche Berufsbezeichnungen angepasst oder Schulzeugnisse aus der Türkei geschwärzt werden müssen. Unklar ist auch, wie sich das anonymisierte Bewerbungsverfahren auf die Einstellung von körperlich behinderten Menschen auswirkt. Wenn diese bei der anonymen Bewerbung keine Angaben über ihre Behinderung machen, können sie auch nicht bevorzugt behandelt werden. Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern sind verpflichtet, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Häufig erfüllen Firmen diese Quote jedoch nicht und nehmen in Kauf, eine sogenannte Ausgleichsabgabe zu zahlen.

— Quelle: <http://www.zeit.de/karriere/bewerbung/2010-08/anonyme-bewerbungen> (eingesehen am 25.02.2014).